

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Центральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Федерального центра Экономики предприятия природопользования и учетных систем

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов
на предприятии

Выполнил Семенов Павел Эдуардович
(фамилия, имя, отчество)

Научный руководитель Кандидат экономических наук,
(ученая степень, ученое звание)

Островская Елена Николаевна
(фамилия, имя, отчество)

«К защите допускаю»
Заведующий кафедрой


(подпись)

Доктор экономических наук, профессор

(ученая степень, ученое звание)

Курочкина Анна Александровна

(фамилия, имя, отчество)

9 июня 2022 г.

Санкт-Петербург
2022

Содержание

Введение	3
1 Теоретические основы анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии	6
1.1 Понятие трудовых ресурсов	6
1.2 Показатели и методика анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов	12
1.3 Отечественные и зарубежные методы анализа использования трудовых ресурсов	26
2 Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов на АО «Вторсплав».....	29
2.1 Организационно–экономическая характеристика АО «Вторсплав».....	29
2.2 Анализ обеспеченности АО «Вторсплав» трудовыми ресурсами.....	37
2.3 Оценка эффективности использования трудовых ресурсов	45
3 Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов	53
3.1 Переподготовка кадров как элемент повышения эффективности использования трудовых ресурсов.....	53
3.2 Повышение эффективности использования фонда рабочего времени за счет внедрения системы СКУД.....	58
3.3 Повышение производительности труда за счет внедрения нового оборудования.....	63
Заключение	70
Список используемой литературы	73

Введение

Важнейшей задачей любого предприятия является выявление и последующее эффективное использование ресурсов. Ключевая роль в данном процессе с точки зрения его постоянного улучшения и оптимизации принадлежит управлению персоналом и его функциям. Управление трудовыми ресурсами является одной из самых значимых и проблемных сторон жизни предприятия. Современные условия хозяйствования требуют получения максимальной отдачи от вложений именно в трудовые ресурсы.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что улучшение организации труда и использования трудовых ресурсов надо проводить при помощи научных рекомендаций и это является главной задачей современного производства. Трудовые ресурсы занимают важнейшее место в обеспечении эффективного функционирования предприятия. Они являются главным фактором производства, обеспечивают баланс производственной системы предприятия, которая состоит из различных подразделений, которые осуществляет производственный процесс или способствуют его осуществлению. Деятельность любого предприятия невозможна без трудовых ресурсов и это один из самых сложных аспектов работы любой фирмы. Именно от работы персонала зависит качество продукции, продаж и реализацией которой занимается предприятие, и без трудовых ресурсов эффективно работать не сможет ни одна компания.

Предприятия, нацеленные на перспективы развития, должны обязательно включать в себя задачи, которые направлены на создание и формирование системы, осуществляющей управления трудом, что поможет достичь высокой конкурентоспособности и соответственно укрепить позиции такого предприятия в условиях рыночной конкуренции. Суть в том, что повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации содействует повышению производительности труда, а значит и большей прибыли.

Целью данной выпускной квалификационной работы является анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Для достижения поставленной цели необходимо:

- изучить теоретические основы анализа и оценки трудовых ресурсов
- раскрыть значения и показатели для эффективного использования трудовых ресурсов
- изучить методику анализа эффективности использования трудовых ресурсов
- провести анализ эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии АО «Вторсплав»
- оценить эффективность использования трудовых ресурсов
- предложить мероприятия для повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации АО «Вторсплав»

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является Непубличное акционерное общество «Вторсплав».

Предметом исследования являются использование трудовых ресурсов предприятия АО «Вторсплав».

При написании выпускной квалификационной работы была использована бухгалтерская отчетность исследуемой организации, а также информационные ресурсы Интернета.

Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы.

Введение выпускной квалификационной работы включает актуальность исследования трудовых ресурсов, определены цели, задачи, предмет и объект исследования.

В первой главе изучается содержание, задачи анализа состава трудовых ресурсов, их структуры, а также обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

Во второй главе дается организационно–экономическая характеристика предприятия АО «Вторсплав», проводится анализ состава и структуры

трудовых ресурсов организации, проводится анализ производительности труда и фонда рабочего времени, затем делаются выводы.

В третьей главе предлагаются мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов и производительности труда.

В заключение выпускной квалификационной работы подведены основные итоги.

В выпускной квалификационной работе присутствует и практическая значимость, которая заключается в возможности применения предложенных мероприятий по улучшению эффективности использования трудовых ресурсов в практической деятельности компании.

Объем работы составил 70 страниц машинописного текста, работа иллюстрируется 14 рисунками, 19 таблицами, 2 приложениями, список использованных источников составляет 36 наименований.

1 Теоретические основы анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии

1.1 Понятие трудовых ресурсов

В любом обществе главной производительной силой является человеческий ресурс. Поэтому процветает именно то общество, где были созданы условия для эффективного использования, воспроизводства и обогащения данного ресурса. [2, с. 9]

Деятельность любого предприятия или организации, вне зависимости от их размера, способа владения или вида деятельности, в течении всего жизненного цикла прочно связана с персоналом, работающим в ней. Отдельные сотрудники предприятия объединяются в различные структурные подразделения, чья работа является составной частью работы организации. От работы персонала, от того насколько эффективно и быстро они работают, зависит результат работы всей организации.

Трудовые ресурсы – это совокупность людей, которые составляют рабочую силу организации, отрасли или экономики. Более узкое понятие – это человеческий капитал, знания и навыки, которыми обладают отдельные люди. Аналогичные термины включают рабочую силу, кадры, персонал, сотрудников или просто: людей. Несмотря на то, что эти понятия взаимосвязаны, между ними есть некоторые отличия.

Трудовые ресурсы – экономическая категория, характеризующаяся как «носитель отношений, складывающихся в процессе формирования, распределения и использования этих ресурсов» [14, с. 77]

Совокупность физических, интеллектуальных и психологических способностей человека, которые он предлагает на рынке труда и которые реализуются в процессе трудовой деятельности, называют рабочей силой.

К промышленно–производственному персоналу предприятия относится весь состав работающих в организации, принятых на постоянную и временную работу, которые прямо или косвенно связаны с производством

продукции. Также в составе организации выделяют непроеизводственный персонал. К ним относятся работники, обслуживающие непромышленные хозяйства и подразделения организации

Кадрами обычно считают постоянный состав работников, а понятие «персонал» содержит всех работников, которые связаны различными трудовыми отношениями с предприятием, в их число входят совместители, а также лица выполняющие работы по договорам. Этот термин можно также применить к трудовым ресурсам организации.

Кадрами предприятия принято считать совокупность работников, различных профессиональных и квалификационных групп, работающих в организации и входящих в списочный состав. Все работники, связанные с основной и не основной деятельностью предприятия входят в списочный состав.

Отдел кадров управляет жизненным циклом сотрудника, включая набор, наем, адаптацию, обучение, а также решает проблемы с компенсациями и увольнениями. Независимо от размера компании, ей нужен эффективный отдел кадров для управления трудовыми ресурсами, политикой компании и обеспечения соблюдения законодательства.

Человеческие ресурсы играют важную роль в определении кадровых потребностей компании, наборе новых сотрудников и найме высококвалифицированных кандидатов. Эта ответственность включает в себя такие важные задачи, как определение квалификации и требований для каждой должности, написание должностных инструкций и размещение объявлений о вакансиях, оценка резюме, проведение собеседований и работа с руководителями отделов для отбора идеальных кандидатов.

Понятие «трудовые ресурсы» сформулировал академик Станислав Струмилин в одной из своих статей в 1922 году. Такой термин часто используется в планировании, а также учете трудоспособного населения. Строгий учет трудовых ресурсов является одним из самых важных элементов

централизованного планирования экономики. В зарубежной литературе этому понятию соответствует термин «человеческие ресурсы».

От эффективности использования трудовых ресурсов зависят не только результаты деятельности фирмы, но и его конкурентоспособности в условиях рыночной экономики, поэтому трудовые ресурсы – это главный ресурс предприятия.

Рабочие кадры или трудовые ресурсы являются создателями выпускаемого продукта, стоимости и прибыли, т.е. прибавочного продукта. Трудовые ресурсы являют собой совокупность работников, разных профессиональных и квалификационных групп, входящих в списочный состав предприятия.

Совокупность работников организации образует коллектив, взаимоотношения в котором и его сплоченность во многом зависят от того, что собой представляют сами члены коллектива, каковы их личностные качества и культура общения.

Трудовой коллектив формируется из отдельных работников, обладающими различными характерами и социальными навыками. Все участники трудового коллектива обладают разными темпераментами, привычками, интересами, взглядами и являются представителями разнообразных этнических и возрастных групп.

Существует серьезное отличие трудовых ресурсов предприятия от ресурсов других видов. Оно заключается в том, что работники имеют свободную волю и в любой момент могут отказаться от условий труда, предложенных ему предприятием, потребовать их изменений, а также рассчитывать на карьерный рост и переобучение. В худшем случае работник может уволиться из организации.

Сейчас необходимо создавать систему параметров, более полно отражающих степень использования трудового потенциала страны или предприятия. Этого требуют современные экономические условия. Такую систему можно составить в виде ряда показателей. В виде совокупности

уровня занятости населения, эффективности их использования и степень их развития.

В современной экономической науке представлена двухкомпонентная структура трудовых ресурсов. Она состоит из фактической и потенциальной. Фактическая структура трудовых ресурсов – это задействованная в производстве часть населения, т.е. кадры. Потенциальная структура представляет собой ту часть населения, которая претендует на трудоустройство. Составной частью трудовых ресурсов являются кадры, персонал и рабочая сила. Количественные характеристики, которые отражают трудовые ресурсы, могут классифицироваться по общим признакам.

Одним из показателей является экономическая активность трудовых ресурсов. Различают экономически активные и экономически неактивные трудовые ресурсы. Следующим показателем является трудоспособность населения. Трудоспособное население бывает в рамках трудоспособного возраста, за рамками трудоспособного возраста или с частичными ограничениями по состоянию здоровья. Образование также является характеристикой трудовых ресурсов. По уровню образования разделение происходит по наличию общего образования, специального образования и высшего образования.

Классифицируя трудовые ресурсы по разным признакам можно увидеть взаимосвязь между уровнями концентрации трудовых ресурсов. Базой для формирования трудовых ресурсов предприятия может служить общество.

В состав трудовых ресурсов входят различные категории работников. Всех работников предприятия можно поделить на руководителей, служащих, специалистов, рабочих и младший обслуживающий персонал.

Главной частью предприятия является производственный персонал. Он имеет наибольший удельный вес в структуре предприятия. Это основа предприятия, рабочие создающие материальные ценности или создающие

производственные услуги. Существуют рабочие, занятые на основном производстве и рабочие, занятые на вспомогательном производстве.

Руководящий состав – это лица, занимающие должности руководителей предприятия в целом и структурных подразделений. В общей системе управления различают уровни занимаемых должностей. Руководители бывают низового, среднего и высшего звена.

К руководителям низового звена относят мастеров, старших мастеров, прорабов, начальников небольших цехов, а также руководителей подразделений внутри функциональных отделов и служб.

Руководители среднего звена – это директора предприятий, генеральные директора объединений, начальники крупных цехов.

Руководящие работники высшего звена – это руководители финансово–промышленных групп, председатели совета директоров холдингов, генеральные директора крупных объединений, руководители функциональных отделов министерств, ведомств и их заместители.

Специалистами являются работники интеллектуального труда (финансисты, бухгалтеры, экономисты, инженеры).

Работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, а также хозяйственное обслуживание относятся к категории служащих. В частности к ним относятся секретари, машинистки, логисты, кассиры, делопроизводители, снабженцы, табельщики, экспедиторы и т. д.

В структуре трудовых ресурсов предприятия отражается соотношение работников по вышеперечисленным категориям.

В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Профессия – вид деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, которые приобретаются путем общего или специального образования и практического опыта.

Специальность – вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. [13, 78 с.]

В рамках предприятия существует разделение труда. Оно необходимо для эффективного использования трудового потенциала. При выполнении производственных функций требуется разграничивать деятельность сотрудников. Это позволяет усовершенствовать состав и структуру производственных служб, при этом учитывается квалификация кадров, специализация, что приводит к максимальной эффективности решения задач стоящих перед предприятием.

Современная организационно–экономическая система предприятия включает в себя производственные подразделения, участки подготовительных работ, инженерно–технические, административные органы управления, имеет цель обеспечения слаженной и бесперебойной работы за счет четкого разделения труда по следующим видам: технологическое, функциональное, профессионально–квалификационное.

Процесс разделения труда на простые элементы может оказывать положительное влияние на результат, благодаря чему повышается производительность труда, снижаются затраты. Но при упрощении производственного процесса сложные операции преобразуются в однообразные монотонные действия, что может приводить персонал к быстрой утомляемости. Вследствие чего появляется необходимость в дополнительном времени для отдыха и предприятию придется увеличивать расходы на профилактику здоровья персонала. В этой связи, социальный аспект производственной деятельности, требующий поддержания высокой работоспособности персонала, обосновывает оптимизацию разграничения труда, вынуждает заниматься поиском новых методов организации труда с применением более сложных машин и оборудования, не использующих физический труд, а также стимулирования творческого процесса.

Таким образом, человеческие ресурсы – это главная производительная сила любого предприятия. Необходимо рассматривать трудовые ресурсы предприятия как важную и основополагающую часть, от эффективности, использования которой зависит деятельность предприятия.

1.2 Показатели и методика анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов

Показатели использования трудовых ресурсов представляют собой количественные характеристики общих или частных результатов трудовой деятельности работников. Результаты трудовой деятельности работников имеют определенные измерения. Они бывают общими и частными. Количественные характеристики использования трудовых ресурсов отражают уровень занятости трудоспособного населения в производстве всего общества, эффективность их использования, качественные изменения в совокупной рабочей силе, а также трудовой потенциал. [11,стр.78].

К основным показателям использования трудовых ресурсов предприятия можно причислить показатели обеспеченности, структуры, движения, эффективности.

Разберем основные показатели использования трудовых ресурсов, которые отражают вовлеченность трудовых ресурсов в структуру предприятия, а также в производство.

1. Структура коллективов предприятий: персонал основной деятельности (включает работников производственных цехов – основных, вспомогательных, подсобных и заводоуправления), а также неосновной деятельности (работники жилищного и коммунального хозяйства, социальных служб предприятия и т. д.).

2. Показатели состава работников в зависимости от выполняемых функций. Структура производственно–промышленного персонала зависит от

номенклатуры изделий, от масштабов и специализации производства, а также от особенностей отрасли.

3. Показатели численности работников. Списочное число работников включает всех постоянных, сезонных и временных работников, на которых, как правило, заводятся трудовые книжки, включая не явившихся на работу в связи с болезнью, выполнением государственных обязанностей, отпуском или по другим причинам. Явочное число показывает, сколько человек из списочного состава явилось на работу. Избыток (экономия) численности работников представляет собой разность между их плановой (фактической) и среднесписочной численностью, скорректированной (по категории рабочих) на процент выполнения производственной программы.

Для расчета численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности работников за данный период. Расчет среднесписочной численности работников необходим для сопоставления ее с интервальными показателями: объемом продукции, фондами рабочего времени и заработной платой и т. д.

4. Показатели использования рабочего времени. Коэффициент использования числа дней работы на одного работника рассчитывается путем отнесения среднего фактического числа дней работы одного списочного работника к числу дней работы, предусмотренному планом. На величину этого коэффициента влияет среднее число дней работы, пропущенных по болезни, с разрешения администрации (отпуска за свой счет) или в связи с прогулами.

Коэффициент использования продолжительности рабочего дня представляет собой отношение средней фактической продолжительности рабочего дня (частное от деления числа фактически отработанных человеко-часов на число фактически отработанных человеко-дней) к его средней продолжительности по плану.

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов. Они характеризуют соотношение между конечными результатами производства

(продукцией, реализованной в соответствии с планом и договорами поставок) и численностью занятых в соответствующем звене общественного производства, а также годовым фондом оплаты труда и рабочего времени. Ведущее место среди них занимают показатели производительности труда.

Относительное высвобождение (плановое и фактическое) рабочей силы в результате роста производительности труда рассчитывается как разность между фактической численностью и числом работников, требуемых для производства продукции планового (фактического) объема при условии сохранения базисного уровня производительности труда.

Чтобы определить производительность труда на предприятии, необходимы показатели количества продукции на одного списочного работника или на единицу отработанного времени.

Движение состава кадров состоит из трех составляющих, это прием на работу, внутреннее перемещение работников, а также увольнение сотрудников.

Изменение численности сотрудников и движение кадров называется оборотом рабочей силы. Прием и увольнение работников являются главными показателями оборота рабочей силы. Соответственно этот этап можно считать наиболее важным для анализа обеспеченности рабочей силой предприятия.

Как дополнение к анализу движения численности работников, следует дополнить анализ персонала в целом, благодаря чему можно узнать основные тенденции его развития как фактора производства.

При анализе движения рабочих кадров сначала определяют показатели интенсивности коэффициенты оборота по приему ($K_{пр}$), по выбытию ($K_{в}$), коэффициент текучести кадров ($K_{т}$) и по общему обороту ($K_{опв}$).

Этот анализ необходимо проводить в динамике, за определенное количество лет. Обычно берется срок 3 года. На основе следующих коэффициентов следует проводить анализ:

1. Коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр) рассчитывается как отношение принятых на работу к среднесписочной численности работников и определяется по формуле:

$$Кпр = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{ср}}, (1)$$

где Кп – коэффициент оборота по приему, Чпр – количество принятых работников за отчетный период, Чср – среднесписочная численность работников за отчетный период.

Коэффициент оборота по приему показывает удельный вес принятых работников за определенный период, из чего следуют выводы о темпах обновления состава трудовых ресурсов. Высокое значение коэффициента обычно является следствием текучести кадров. Низкое значение данного показателя характеризует стабильное состояние внутренней структуры трудовых ресурсов. В условиях дефицита кадров при одновременном оттоке персонала данный показатель будет стремиться к нулю, что является крайне негативной тенденцией [24].

2. Коэффициент оборота по выбытию (Кв) характеризует уровень увольнений, происходящих в компании. Он определяется отношением выбывших работников к среднесписочной численности персонала и рассчитывается по формуле:

$$Ков = \frac{Ч_{ув}}{Ч_{ср}} (2),$$

Где Чув – количество уволенных сотрудников предприятия за рассчитываемый период, Чср – среднее число трудящихся работников.

Выбытие или увольнение персонала происходит по различным причинам. Основными причинами являются: выход на пенсию или состоянию здоровья, призыв в армию и т.п. Эти причины могут считаться естественными, вследствие чего коэффициент отражает естественное сокращение трудовых ресурсов. Вместо них требуется принять на работу новых сотрудников. Необходимо сказать, что данный коэффициент не зависит от деятельности предприятия, и поэтому показывает объективное

изменение состава персонала в конкретный временной период. В динамике значение данного коэффициента не должно быть больше значения коэффициента по приему [24].

3. Коэффициент текучести кадров (Кт) рассчитывается как отношение суммы уволенных работников и уволившихся по собственному желанию к значению среднесписочной численности персонала и рассчитывается по формуле:

$$K_{тр} = \left(\frac{Ч_{ув}}{Ч_{ср}} \right) * 100\% \quad (3),$$

где $Ч_{ув}$ – количество уволенных сотрудников предприятия за рассчитываемый период, $Ч_{ср}$ – среднее число трудящихся работников.

Этот коэффициент дает представление о негативных процессах движения кадров, каждое предприятие должно стремиться к его минимизации на основе повышения эффективности индивидуальной работы с персоналом. Рост коэффициента текучести кадров отражает негативное влияние некоторых факторов на хозяйственную деятельность предприятия. Частая смена персонала приводит к уменьшению объемов производства. Коэффициент текучести кадров отражает неоправданное движение рабочей силы, вызывающее потери рабочего времени на подготовку новых рабочих, освоение ими оборудования и т.д. Следует отметить, что текучесть рабочих снижает эффективность деятельности, уменьшая, в конечном счете, финансово–экономический результат предприятия.

На данный момент описываются четыре уровня текучести.

Естественной текучестью считается 3–5% в год. Естественная текучесть характерна для нормального обновления коллектива, что способствует его нормальному обновлению. [4 стр.106].

Текучесть можно считать нормальной, если она составляет 5–15% в год. Такой уровень показывает либо отбор персонала, либо свидетельствует о преобладании практики испытательного срока, вместо современных технологий подбора персонала. [4 стр.106]..

Коэффициент текучести от 15 до 30% считается излишним. При таком уровне обычно происходят существенные экономические потери и убытки. Такой уровень текучести также создает различные трудности, технологического, организационного и психологического характера для сотрудников предприятия [4 стр.106].

Критическая текучесть составляет более 30%, и этот уровень показывает, что существуют глубокие структурные проблемы в организации и требуется пересмотреть кадровую политику [4 стр.106].

Вместе данные коэффициенты отображают степень обновления и выбытия работников предприятия. Эти коэффициенты анализируются в динамике, надо сравнивать с аналогичными показателями за предыдущий период, а также рассматривать соотношение между ними в отчетном году, узнавая изменения в численности сотрудников и их причины.

Во время анализа особое внимание уделяется причинам выбытия сотрудников за нарушение трудовой дисциплины. Чаще всего подобное связано с различными нерешёнными социальными проблемами.

При сопоставлении соответствующих коэффициентов базисного и отчетного периодов узнают оборот рабочей силы. Но надо учитывать, что анализ данных коэффициентов не дает полного представления о работе коллектива предприятия по созданию постоянства кадров. При анализе необходимо тщательно изучить причины ухода работников с предприятия, чтобы разработать мероприятия по предотвращению их убыли.

В группу причин ухода рабочих, с которыми предприятию необходимо разбираться это: увольнения по собственному желанию, по семейным обстоятельствам, увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины.[6 ,с.117].

При высокой текучести кадров невозможно правильно организовать эффективную работу предприятия, следовательно, это мешает повышению квалификации рабочих, а также снижает трудовую дисциплину.

Из-за неправильно организованного движения кадров, рабочую силу получает не то предприятие, которое больше всего нуждается в ней, поэтому необходим периодический анализ (два раза в год) движения кадров. Такой анализ помогает вовремя наметить и осуществить мероприятия, которые обеспечат их постоянство, а следовательно, и рост производительности труда.

Причинами ухода чаще всего являются: слабая работа по улучшению условий труда, недостатки в организации оплаты труда рабочих, нормировании труда, отсутствие жилья, детских учреждений и т. п., т. е. такие причины, устранить которые может само предприятие.

Стабильные, устойчивые кадры – залог высокой эффективности производства.

В современных условиях особое значение имеет анализ обеспеченности предприятия кадрами, который не только оценивает степень укомплектованности предприятия работниками соответствующей профессиональной и квалификационной подготовки, но и выявлять резервы сокращения потребности в рабочих кадрах за счет улучшения режима работы и условий труда, технического перевооружения и реконструкции производств и участков и др.

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование и высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

При исследовании трудовых ресурсов определяющее значение имеет анализ численности работающих и затрачиваемого рабочего времени. Данная

информация необходима для формирования и разработки соответствующей производственной программы. Анализ численности работающих включает исследование следующих показателей: численность работников, в том числе состав, пол, возраст, специальность, должность, уровень образования и квалификации; обеспеченность предприятия кадрами; данные об использовании рабочего времени; формы, динамика и причины движения рабочей силы, коэффициенты стабильности и текучести, направления и интенсивность перемещений внутри предприятия, состояние дисциплины труда; количество работников, занятых ручным и малоквалифицированным трудом, тяжелым ручным трудом в динамике; социальные показатели трудовой деятельности, уровень санитарно-гигиенических производственных и бытовых условий.

При учете кадров и оценке численности персонала различают явочную численность работников, списочный состав работников и среднесписочную численность работников за период (среднемесячная, среднеквартальная, среднегодовая).

Для целей анализа используют среднесписочную численность работников.

Особое внимание уделяется обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных для производства специальностей. Необходимо анализировать также качественный состав персонала по уровню квалификации. Соответствие квалификации производственного персонала выполняемым работам оценивается с помощью тарифных разрядов. Фактический средний тарифный разряд рабочих напрямую связан с качеством выпускаемой продукции. Следовательно, указанное исследование дает возможность установить, насколько правильно подобран и расставлен производственный персонал по участкам и соответствует ли трудовой вклад работников заработной плате.

Чтобы провести анализ обеспеченности трудовыми ресурсами предприятие, необходимо оценить динамику среднесписочной численности и

процент выполнения плана, в целом по организации, а также по категориям работников.

По данным первого раздела статистической формы № П-4 оценивают структуру персонала по следующим категориям:

- работники списочного состава (без внешних исполнителей);
- внешние совместители;
- работники, выполнявшие работы по договорам гражданско-правового характера.

Наибольшим удельным весом обладают работники, создающие продукцию основного вида деятельности, это в первую очередь касается промышленных организаций. Сотрудники, занятые трудовыми операциями, которые связаны с основной деятельностью организации (изготовление промышленной продукции, выполнение работ промышленного характера) – принято называть работниками промышленно-производственного персонала (ППП). [6, стр.125].

В первую очередь будем изучать состав и структуру персонала, и их изменения. Производственные кадры, управляющие производством должны отвечать высоким требованиям соответствующим нынешнему этапу развития науки и техники. Высокие требования предъявляются и к рабочим кадрам. От уровня их образовательной и квалификационной подготовки зависит возможность решения задач по управлению и обслуживанию производственных фондов. Анализ по возрасту, образованию, полу, стажу работы, а также квалификации является качественным составом трудовых ресурсов.

Анализ рабочего времени состоит из нескольких этапов. На первом этапе устанавливается плановый объем рабочего времени. Он получается путем вычитания из календарного количества дней в году праздничных дней, отпускных и потерь рабочего времени на одного сотрудника. Фактический объем рабочего времени берется из табеля учета рабочего времени, рассчитывается исходя из численности работников и продолжительности

рабочего времени, как в днях, так и в часах. Сравниваем плановый объем рабочего времени с фактическим. Результатом и будет показатель потерь рабочего времени, если фактический объем меньше планового.

При исследовании всех видов потерь, особое внимание уделяют потерям по причинам, являющихся внутренними для предприятия. Уменьшение внутренних для предприятия потерь рабочего времени является существенным показателем, благодаря которому можно увеличить производительность труда, без дополнительных капитальных вложений. Такой резерв позволяет быстро получить отдачу.

Стоит заметить, что выпуск продукции зависит не только от численности работающих, но и от рабочего времени затраченного непосредственно на производство продукции. И потому важной составляющей аналитической работы на предприятии является анализ использования рабочего времени.

Анализ использования рабочего времени осуществляется на основе баланса рабочего времени.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

$$\text{ФРВ} = \text{Чр} * \text{Д} * \text{T} \quad (4)$$

Для расчета фонда рабочего времени (ФРВ) используется численность рабочих (Чр), количества отработанных одним рабочим дней в среднем за год (Д), а также средней продолжительности рабочего дня (t).

Поводом для расчета сверхплановых потерь рабочего времени является информация о том, что один рабочий отработал меньше дней или часов в отчетном периоде по сравнению с планом. Целодневные потери рабочего времени рассчитываются в человеко–часах, а потери в человеко–днях

является произведением потерь в человеко–часах на длительность рабочего дня.

При проведении анализа необходимо выявить главные причины образования сверхплановых потерь. Этими причинами могут выступать прогулы, невыходы на работу по причине болезни, простои в работе из–за неисправности оборудования.

Изучая потери рабочего времени необходимо определить непроизводительные затраты труда. Они состоят из затрат рабочего времени на исправление брака, т.е. дополнительные затраты рабочего времени и времени, которое было потрачено на изготовление забракованной продукции.

Существует несколько видов резервов увеличения выпуска продукции. Одним из них является сокращение потерь рабочего времени. Он представляет собой произведение потерь рабочего времени по вине предприятия и плановая среднечасовая выработка продукции.

$$\Delta \text{ТП} = \text{ТПот} * \text{СВпл} , (5)$$

Где ТПот – потери рабочего времени, СВпл – плановая среднечасовая выработка продукции

При потерях рабочего времени не всегда уменьшается объем производства продукции, они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда сотрудников, из–за этого большое значение также уделяется изучению показателей производительности труда.

К оценке эффективности использования трудовых ресурсов относят такие параметры, как производительность труда, среднегодовая выработка, среднедневная выработка, среднечасовая выработка, сравнение темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы.

Производительность труда включает в себя много аспектов. Сейчас это становится актуальным в связи с тем, что сфера услуг занимает значительное место на рынке труда. Разделение труда в сфере услуг достигло таких уровней, что невозможно как раньше на глаз определить объем, который

выпускает сотрудник, и подсчитать производительность его труда по старым методикам.

Производительность труда – показатель, который характеризует результативность, а также целесообразность работы сотрудника за единицу времени. Другими словами это показатель того, что один или группа работников могут произвести за какую-то единицу времени. Количество работы, которую сделал работник за определенный временной промежуток, называют выработкой.

Формула расчета производительности труда выглядит так:

$$П = \frac{О}{Ч}, (6)$$

где: П – производительность труда; О – объем работы, который был сделан за определенное количество времени; Ч – число сотрудников.

Возможности роста производительности труда и снижения трудоемкости производства продукции исследуются по предприятию в целом. Для оценки производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей. К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции на одного рабочего в натуральном выражении, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.[24]

Основным обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. С её помощью можно определить, в каком объеме была сделана работа. Измеряться выработка может по-разному, в зависимости от сферы деятельности. Так или иначе, любую работу можно с чем-то сравнить и как-то измерить. Ее величина зависит не только от выработки рабочих, количества отработанных дней и продолжительности рабочего дня, но и от удельного веса последних в общей численности персонала.

Среднегодовая выработка на одного работающего ($V_{ср}$) определяется по формуле:

$$В_{ср} = У \times Д \times П \times В_{ч}, (7)$$

где $У$ – отношение числа рабочих к общему числу работающих,

$Д$ – количество дней, отработанных одним рабочим за год,

$П$ – средняя продолжительность рабочего дня, часов,

$В_{ч}$ – среднечасовая выработка продукции на одного рабочего.

Величина ее зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса в общей численности промышленно–производственного персонала (ППП), а также от количества отработанных дней и продолжительности рабочего дня.

Для расчета среднедневной выработки рабочих необходимо среднегодовую выработку разделить на количество отработанных дней.

Представим в виде формулы

$$В_{дн} = \frac{В_{ср}}{Д}, (8)$$

где $В_{ср}$ – годовая выработка, а $Д$ – количество отработанных дней.

Чтобы определить среднечасовую выработка работника надо среднедневную выработку разделить на длительность рабочего дня. Для определения среднечасовой выработки рабочих применяется следующая формула.

$$В_{ч} = \frac{В_{дн}}{П}, (9)$$

где $П$ – длительность рабочего дня

Трудоемкость является главным вспомогательным показателем, который показывает затраты времени на производство единицы продукции.

Трудоемкость рассчитывается по формуле:

$$Тр = \frac{З}{О}, (10)$$

где $З$ – затраты труда в человеко–часах, а $О$ – объем произведенной продукции в натуральных единицах.

Для разработки предложений обеспечивающих рост производительности труда и для определения резервов повышения выработки рабочих используют результаты анализа производительности

труда. Резерв повышения выработки рабочих можно рассчитать среднечасовой, среднедневной и среднегодовой.

Основными направлениями поиска таких резервов являются:

– увеличение выпуска продукции за счет более полного использования производственных мощностей предприятия, так как при наращивании объемов производства на имеющихся мощностях растет только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная часть остается без изменения, в результате чего затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются;

– сокращение затрат труда на производство продукции в результате внедрения комплексной механизации и автоматизации, применения более совершенной техники, снижения потерь рабочего времени за счет улучшения организации труда.

Для анализа расходов средств на оплату труда необходимо определение размеров средней заработной платы по категориям персонала, обоснование форм и системы оплаты труда, анализ эффективности систем премирования, а также установить размер финансового резерва на анализируемый период.

На основе перечисленных данных составляется таблица, в которой указываются величина фонда потребления, фактические расходы и их отклонения от плановых показателей. Таким образом, анализ персонала организации включает анализ ряда обобщенных показателей, таких, как трудовой потенциал, трудовая активность персонала, структура и динамика персонала, производительность труда и издержки на персонал.

К показателям трудовой активности персонала относятся следующие: производительность труда, уровень выполнения трудовых норм; потери рабочего времени.

Таким образом, анализ трудовых ресурсов является важной частью для эффективной деятельности предприятия. Среднегодовая, среднедневная, среднечасовая выработка, а также трудоемкость являются показателями

производительности труда, которые служат для оценки эффективности использования трудовых ресурсов. Снижение трудоемкости продукции является главным фактором к повышению производительности труда.

1.3 Отечественные и зарубежные методы анализа использования трудовых ресурсов

Традиционными для экономической науки является определения труда определения труда как чего-то тягостного, нежелательного. Особенно отчетливо это выражено Бентаном И.: «Стремление к труду не может существовать само по себе, это псевдоним стремления к богатству, сам же труд может вызвать лишь отвращение» [32]

Понятие «трудовые ресурсы» сформулировал академик Станислав Струмилин в одной из своих статей в 1922 году. В зарубежной литературе этому понятию соответствует термин «человеческие ресурсы».

Маршалл А., в своей книге отмечает что труд – это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью какого либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы». По мнению Иноземцева В. труд – это деятельность, выполняемая «под прямым или опосредственным воздействием внешней материальной необходимости».

В современной экономической литературе понятие «трудовые ресурсы» часто соотносится с трудовым потенциалом. Некоторые авторы такие, как Шлендер П.Э., Кокин Ю.П., полагают, что «трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая обладая физическими или интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги» [32].

В таблице 1 представлены методы анализа трудовых ресурсов в разных странах

Таблица 1 – Методы анализа трудовых ресурсов

Автор, страна	Методы анализа трудовых ресурсов
Алексеева А.И., Россия	Комплексный анализ: Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами Анализ использования рабочего времени Резервы роста производительности труда Анализ производительности труда Анализ влияния использования труда рабочих на объем выпуска продукции
Савицкая Г.В., Россия	Анализ использования фонда рабочего времени Анализ производительности труда Анализ эффективности использования персонала предприятия Анализ использования фонда заработной платы
Р. Солоу, США	Результирующий (учет количественных и качественных показателей работы) и личностный (учет качеств работника)
Японская культура управления, Япония	Управленческий, личностный, социальный

В научной литературе советского периода понятие «трудовые ресурсы» трактовалось по-другому. Например, Богатыренко З.С. пишет, что «трудовые ресурсы – это часть населения страны, способного участвовать в народном хозяйстве при данном уровне развития производительных сил и в рамках данных производственных отношений» [28].

По-иному трактует это понятие Соловьев А.П. «трудовые ресурсы – это совокупность носителей функционирующей и потенциальной общественной и индивидуальной рабочей силы и тех отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства (формирование, распределение, использование) [28].

Понятие трудовые ресурсы имеет широкий спектр определений. В связи с этим проблема, связывающая человека и производства, является сложной и весьма разнообразной, и решение этой проблемы требует неоднозначного подхода. В экономической литературе встречаются определения показателей трудовых ресурсов весьма различные. Из всего разнообразия можем выбрать количественные и качественные показатели, значения которых меняются со временем в связи с тем что на них влияет очень много различных факторов.

Трудовые ресурсы включает в себя два важнейших элемента: труд и ресурсы. Труд является главным элементом в этой системной связи. И как отмечал К. Маркс труд – это, прежде всего процесс и этот процесс в свою очередь «есть целесообразная деятельность, вечное естественное условие обмена веществ между человеком и природой...». Он требует затрат физической, умственной и нервной энергии, где человек это прежде всего «производственный фактор» [32]. Именно, исходя из этих высказываний К. Маркса, некоторые экономисты стали отождествлять труд с ресурсом, необходимым для функционирования предприятия.

В современной экономической науке появилось такое понятие, как «трудовой потенциал работника». Трудовой потенциал человека и предприятия, выражаясь через понятие «человеческий капитал», находит стоимостную оценку, и что в основе оценки «человеческого капитала» лежит учет затрат, понесенных самим человеком и (или) предприятием на формирование трудового потенциала [28].

Таким образом, трудовыми ресурсами предприятия считается совокупность всех занятых на этом предприятии работников, их можно выразить как количественными, так и качественными показателями. Количественные показатели отражают уровень развития трудовых ресурсов, а также их использования. Качественные характеризуют, как профессионально–квалификационные показатели, так и отражают уровень профессионального образования, и их соответствия потребностям их использования.

На наш взгляд для анализа и оценки эффективности использования трудовых ресурсов на нашем предприятии следует применить такие показатели, как производительность труда или выработка одного работника, сравнение темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы, текучесть персонала, а также квалификация кадров.

2 Анализ и оценка эффективности использования трудовых ресурсов на АО «Вторсплав»

2.1 Организационно-экономическая характеристика АО «Вторсплав»

Объектом исследования дипломной работы является АО «Вторсплав», одно из ведущих предприятий по производству алюминия в Ульяновской области. Общество уверенно заняло свою нишу как на областном рынке, который сегодня покрывает полностью, так и на части общероссийского.

Цели деятельности АО «Вторсплав»: наиболее полное и качественное удовлетворение потребностей российских и иностранных юридических лиц и граждан в продукции (работах, услугах), производимой обществом, получение прибыли и дальнейшее развитие Общества.

АО «Вторсплав» имеет свою складскую базу, что позволяет иметь постоянный запас материалов для переработки. Логистическая служба обеспечивает бесперебойную поставку материалов на переработку.

На сегодняшний день деятельность предприятия развивается в следующих основных направлениях:

- Производство и реализация алюминиевых сплавов;
- Производство и реализация лигатур на алюминиевой основе и на основе других цветных металлов;
- Производство и реализация различных сплавов на основе цветных металлов;
- Заготовка, переработка, реализация ломов и отходов цветных и черных металлов [26].

Производственные мощности АО «Вторсплав» составляют 15 тысяч тонн в год.

На предприятии производятся алюминиевые сплавы высокого качества и любой сложности, как на внутренний рынок, так и на экспорт.

На предприятии АО «Вторсплав» работают высококвалифицированные специалисты, обладающие большим и разнообразным опытом и знаниями в технологическом процессе производства продукции. В последние годы набирается большое количество молодых сотрудников. В настоящий момент компания управляется командой, которая была сформирована еще при создании предприятия и до настоящего времени практически не изменилась. Все решения принимаются исключительно самостоятельно и в короткие сроки. За время работы компании накоплен большой опыт, благодаря чему предприятие заработало репутацию, как одного из самых стабильных и универсальных в своей отрасли по РФ.

В таблице 2 приведены основные показатели из нормативно-правовых и учредительных документов организации. Данные по заполнению были взяты из устава АО «Вторсплав».

Таблица 2 – Основная информация из учредительных документов АО «Вторсплав»

1. Полное наименование организации	АО «Вторсплав»
2. Сокращенное наименование организации	ВторСплав
3. Основной вид деятельности	Производство алюминия (24.42)
4. Юридический и фактический адреса	432023, Ульяновская Область, г. Ульяновск, ул. Профсоюзная, д. 68
5. Дата регистрации	3 августа 2001 г.
6. Уставный капитал	9 020 000 руб.
7. Код ОГРН	1027301159841
8. Код ИНН	7325031692
9. Код КПП	732101001
10. Код ОКПО	25415854
11. Код ОКТМО	73701000001
12. Код ОКВЭД	24.42

Одними из основных партнёров компании АО «Вторсплав» являются:

– Завод «Фиолент» (Производитель инструментов и приборов для измерения, тестирования и навигации);

– Жигулевский радиозавод (Производитель радиолокационной, радионавигационной аппаратуры и радиоаппаратуры дистанционного управления);

– ОАО «Утёс» (Производитель приборного оборудования предназначенного для измерения высотно–скоростных параметров).

В свою очередь, основными конкурентами компании АО «Вторсплав» являются такие компании как: ООО «ТДНМ», ООО «Волгаресурс», ООО «Промтехнологии» и др.

В 1994 г. началась история компании АО «Вторсплав», именно тогда оно и было основано. Деятельность предприятия состояла в сборе, сортировке и последующей реализации лома и отходов цветных металлов. Данное предприятие основала группа однокурсников, выпускников МАТИ. В настоящее время АО «Вторсплав» – это металлургическое предприятия, обладающее широким профилем деятельности. Это и сбор металлолома, выплавка различных сплавов на основе алюминия, перепродажа остатков лома. Данное предприятие имеет в своем оснащении различные типы современного плавильного оборудования, а также высокотехнологичные сортировочные и подготовительные линии. Современное аналитическое оборудование позволяет точно контролировать химический состав и физические свойства продукта, а также проводить различные металлографические исследования.

Организационная структура предприятия – это документ, который объясняет, как выстроена организация и как она работает. Если коротко, то организационная структура описывает, как в компании принимаются решения и кто является ее лидером [31]. Среднесписочная численность сотрудников в компании АО «Вторсплав» в 2021 году составляет 159 человек.

Сегодня АО «Вторсплав» находится на этапе активного развития. Постепенно расширяются производственные мощности, улучшается система

сбыта продукции. Предприятие имеет множество партнеров в странах СНГ и зарубежом.

Организационная структура предприятия АО «Вторсплав» является линейно–функциональной, т.е. она содержит в себе различные особенности управленческого воздействия и разделяет основные и специфические функции между разными элементами аппарата управления.

Организационная структура АО «Вторсплав» представлена на рисунке 1

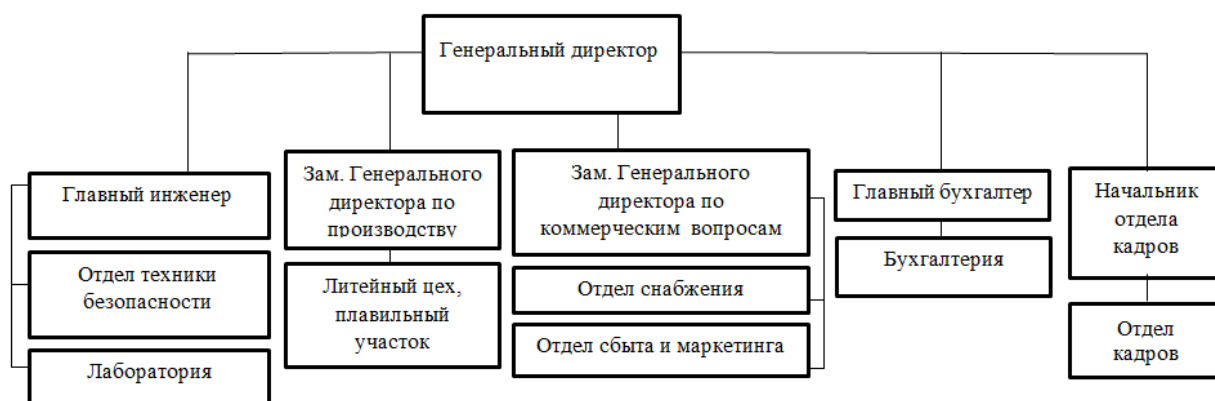


Рисунок 1 – Организационная структура АО «Вторсплав»

Линейно-функциональная организационная структура предусматривает разделение организации на структурные подразделения. Каждое подразделение имеет свои обязанности и конкретную задачу.

Структура управления на предприятии строится при помощи традиционного типа функциональной структуры. Работники, обладающие полнотой прав в пределах своей компетенции, выполняют функции управления. Им подчиняются все работники, находящиеся в данном структурном подразделении и руководитель несет ответственность за результаты работы на данном участке.

Сотрудники предприятия получают задания, цели и распоряжения только от своего руководителя. Руководитель подразделения подчиняется вышестоящему руководителю, т.е. генеральному директору. Данная

структура управления была принята руководством высшего звена АО «Вторсплав», и она отвечает задачам и целям компании.

Генеральный директор осуществляет оперативное руководство предприятием, организует эффективную работу и взаимодействие всех подразделений, заключает сделки от имени Общества, выдает доверенности, заключает различные контракты, пишет приказы и распоряжения, обеспечивает законность деятельности предприятия, а также принимает и увольняет сотрудников.

Главный бухгалтер контролирует деятельность бухгалтерии, регистрирует факты хозяйственной деятельности организации, отвечает за составление всех отчетов (годовой бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах и др.). Все финансы предприятия сосредоточены в его руках.

Заместитель генерального директора по производству управляет технологическим процессом. Мастера цехов, следящие за выполнением технологического процесса и мастера плавильных участков, находятся в его зоне ответственности.

Заместитель генерального директора по коммерческим вопросам управляет снабжением предприятия, а также осуществляет сбыт продукции. Ему подчинены отдел сбыта и маркетинга, а также отдел снабжения.

Отдел снабжения контролирует движение и наличие запасов на складе, отдел сбыта осуществляет сбыт продукции по Ульяновской области, исследует рынок, мониторит цены, составляет прогнозы продаж и согласовывает объемы производства готовой продукции.

Начальник отдела кадров разрабатывает кадровую политику на предприятии и осуществляет работу по подбору и расстановке кадров. Отдел кадров управляет жизненным циклом сотрудника, включая набор, наем, адаптацию, обучение, а также решает проблемы с компенсациями и увольнениями и осуществляет текущее управление персоналом.

Главным источником информации о финансово–хозяйственной деятельности организации, является финансовая отчетность. Бухгалтерская отчетность организации состоит из таких форм, как бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, отчет об изменениях капитала и др.

Проведем анализ основных показателей деятельности АО «Вторсплав»

Основные технико-экономические показатели деятельности АО «Вторсплав» представлены в таблице 3

Таблица 3 – Техничко-экономические показатели АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Наименование показателя	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Абсолютное отклонение (2021/2020)	Темпы роста (2020/2019), %	Темпы роста (2021/2020) %
Выручка, тыс. руб.	1522081	1500269	2141994	641725	99%	143%
Себестоимость, тыс. руб.	1355857	1330356	1950406	620050	98%	147%
Валовая прибыль, тыс. руб.	166224	169 913	191 588	21675	102%	113%
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	17 834	26748	37491	10743	150%	140%
Чистая прибыль, тыс. руб.	7 335	15 926	28 024	12098	217%	176%
Стоимость основных средств, тыс. руб.	8 184	9 366	10 099	733	114%	108%
Фондоотдача, тыс. руб.	180,94	170,97	220,09	49,12	94%	129%
Фондовооруженность	50,07	52,55	61,21	8,66	105%	116%
Рентабельность продаж, %	1,17	1,78	1,75	–0,03	152%	98%
Чистая Рентабельность продаж, %	0,48	1,06	1,31	0,25	221%	123%

Графически динамика выручки АО «Вторсплав» за 2019 – 2021 гг. представлена на рисунке 2

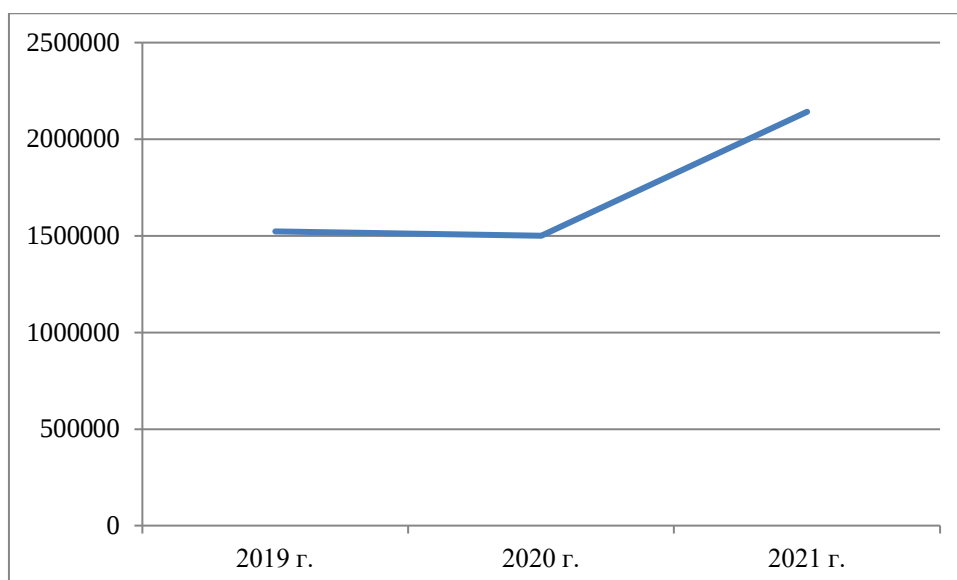


Рисунок 2 – Динамика выручки АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

По результатам анализа выручка в 2021 году увеличилась на 641725 тыс. руб. в сравнении с 2020 годом и её темп роста составил 143 %. Основная причина роста выручки – это повышение цен на алюминий.

Графически динамика себестоимости АО «Вторсплав» представлена на рисунке 3

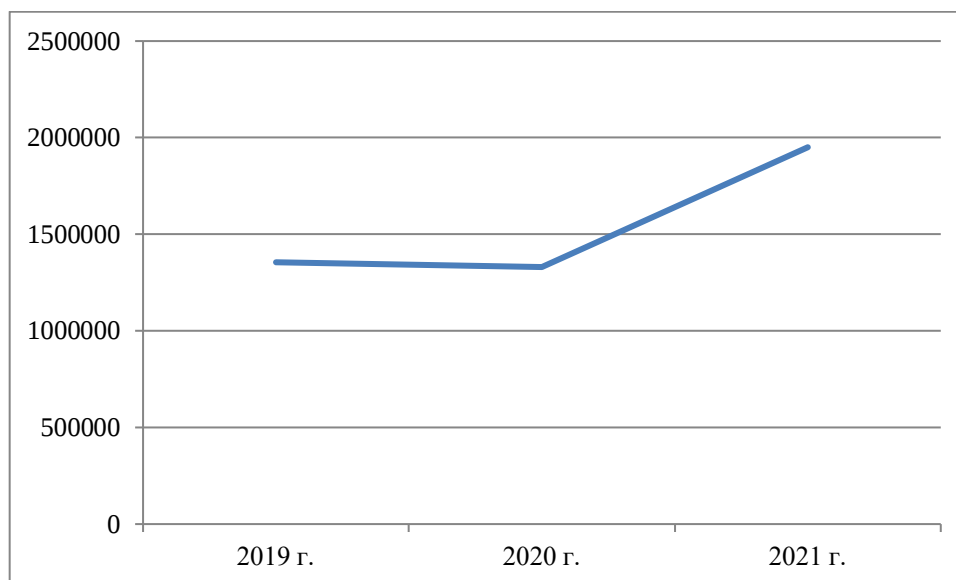


Рисунок 3 – Динамика себестоимости АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Себестоимость продаж за рассматриваемый период увеличилась на 620050 тыс. руб. или на 47 % . Рост себестоимости обусловлен в основном повышением цен на потребляемые ресурсы.

В анализируемый период валовая прибыль имеет тенденцию к росту. В 2021 году ее значение составило 191588 тыс. руб. и абсолютное отклонение составило 21675 тыс. руб.

Фондоотдача показывает, сколько рублей выручки приходится на каждый рубль стоимости основных фондов организации. Фондоотдача организации составляет 220,09, что значительно выше среднеотраслевой. Этому способствовала низкая доля внеоборотных активов в общих активах организации.

Рассчитаем рентабельность продаж, которая определяется делением суммы прибыли от продаж на сумму выручки. Рентабельность продаж за отчетный период уменьшилась на 0,03 % и составила 1,75 %, что ниже среднего значения по отрасли. Нужно отметить, что по сведениям о среднеотраслевых показателях рентабельности металлургического производства среднее значение в 2021 году составляет 4,52%. Чистая рентабельность продаж увеличилась на 0,25% в 2021 году и составила 1,31%.

Графически динамика рентабельности продаж АО «Вторсплав» за 2019 – 2021 гг. представлена на рисунке 4

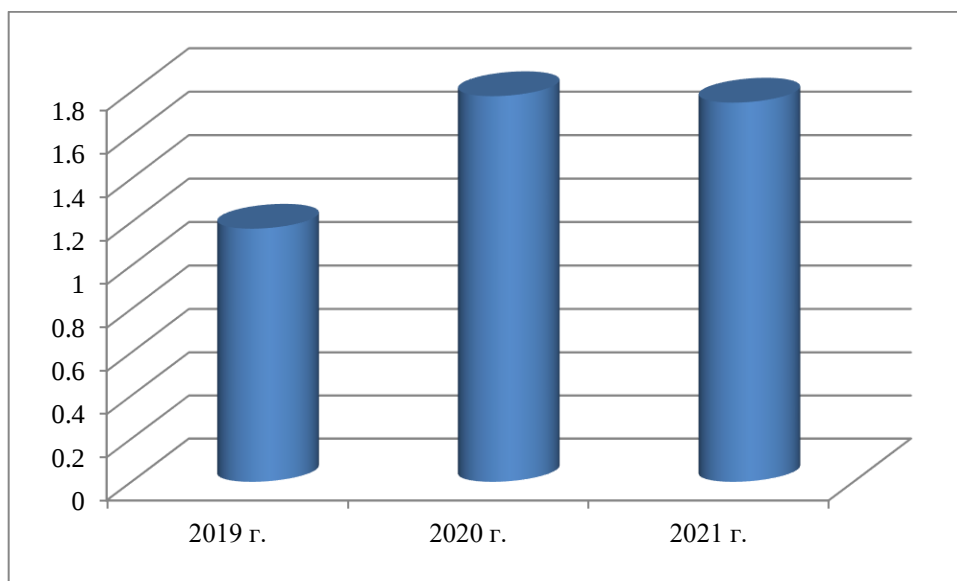


Рисунок 4 – Динамика рентабельности продаж
АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Согласно данным годовых отчетов, на основе которых сформирована таблица 2, деятельность предприятия в анализируемом периоде была достаточно эффективной. Об этом свидетельствуют рост прибыли и соотношение доходов и расходов.

2.2 Анализ обеспеченности АО «Вторсплав» трудовыми ресурсами

Для успешной хозяйственной деятельности предприятия необходимо эффективное использование кадров, что связано с разработкой политики управления персоналом и её последующей реализацией.

В такую политику входит планирование, наём сотрудников, их обучение, подготовка и переподготовка. Также необходимо организовать хорошие условия труда, создать нормальный климат в коллективе и обеспечить возможность карьерного роста для сотрудников компании.

Рассмотрим показатели численности рабочей силы, ее движения, состава, структуры и квалификационного уровня рабочих, использования рабочего времени, выявим резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Для начала определим характеристику и обеспеченность предприятия АО «Вторсплав» трудовыми ресурсами с 2019 по 2021 годы.

Таблица 4 – Состав среднесписочной численности АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Категории работающих	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Абсолютное отклонение	
				2020 г.	2021 г.
Весь персонал	168	167	159	–1	–8
В том числе					
Руководители	20	19	19	–1	0
Служащие	9	9	8	–1	0
Специалисты	37	38	34	1	–4
Рабочие	102	101	98	–1	–2

Графически динамика персонала АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 5

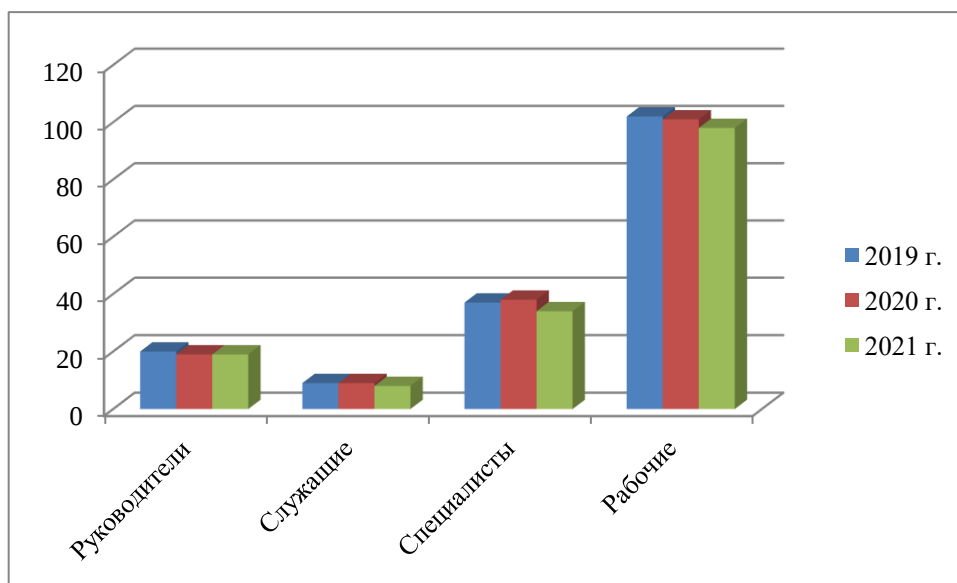


Рисунок 5 – Динамика персонала АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Графически динамика среднесписочной численности АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 6

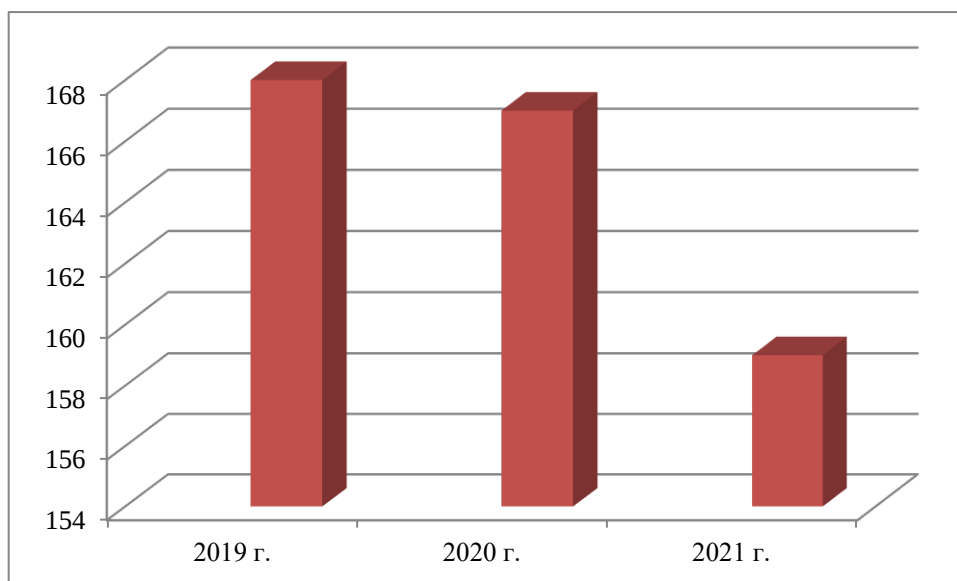


Рисунок 6 – Динамика среднесписочной численности персонала АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

По данным расчетам в таблице, можно сделать вывод, что численность работников с 2019 по 2021 гг. уменьшилась на 9 человек. Больше всего уменьшилось рабочих, их количество сократилось на 4 человека, также уменьшилось количество руководителей на одного человека, количество

специалистов также сократилось на 4 человека. Количество служащих в 2021 году не изменилось по сравнению с предыдущим годом. Уменьшение численности рабочих отчасти произошло из-за того, что в предыдущие годы набиралось избыточное количество молодых сотрудников для передачи им опыта от старшего поколения.

Большое значение при анализе обеспеченности персонала имеет исследование структуры персонала.

Анализ структуры персонала в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг. представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Структура среднесписочной численности персонала АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Категории персонала	2019 г.		2020 г.		2021 г.		Изменение уд. веса	
	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес, %	Чел.	Уд. Вес, %	2020 г.	2021 г.
Персонал основной деятельности	168	100	167	100	159	100	–	–
Руководители	20	12%	19	11%	19	12%	–1%	1%
Специалисты	37	22%	38	23%	34	21%	1%	–2%
Служащие	9	5%	9	6%	8	5%	1%	–1%
Рабочие	102	61%	101	60%	98	62%	–1%	2%

Графически структура персонала в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг. представлена на рисунках 7–9

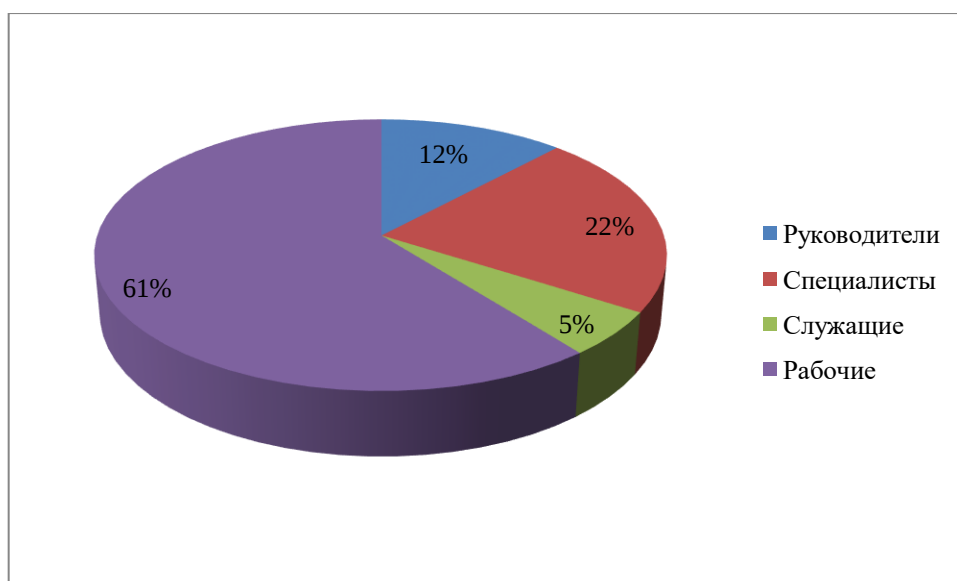


Рисунок 7 – Структура персонала в АО «Вторсплав» за 2019 г.

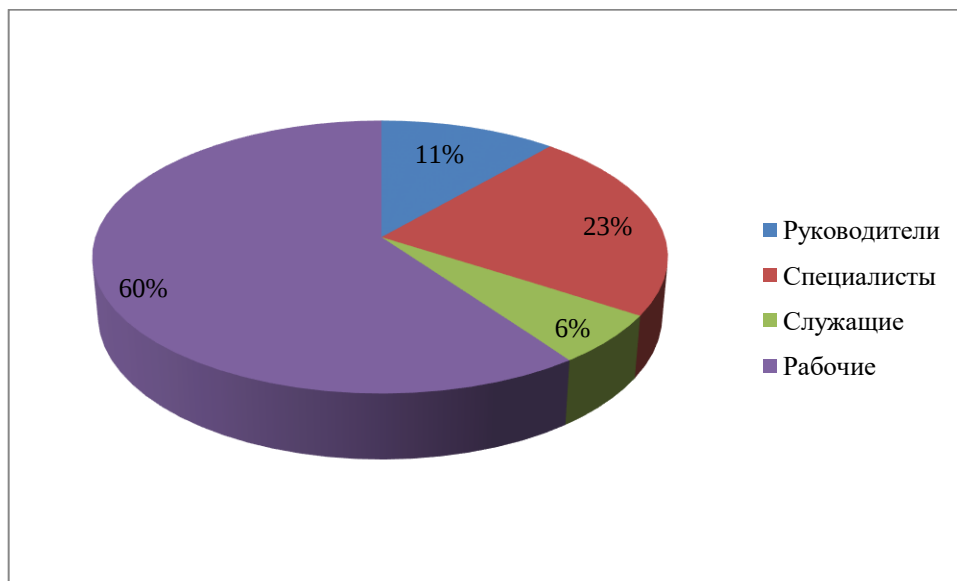


Рисунок 8 – Структура персонала в АО «Вторсплав» за 2020г.

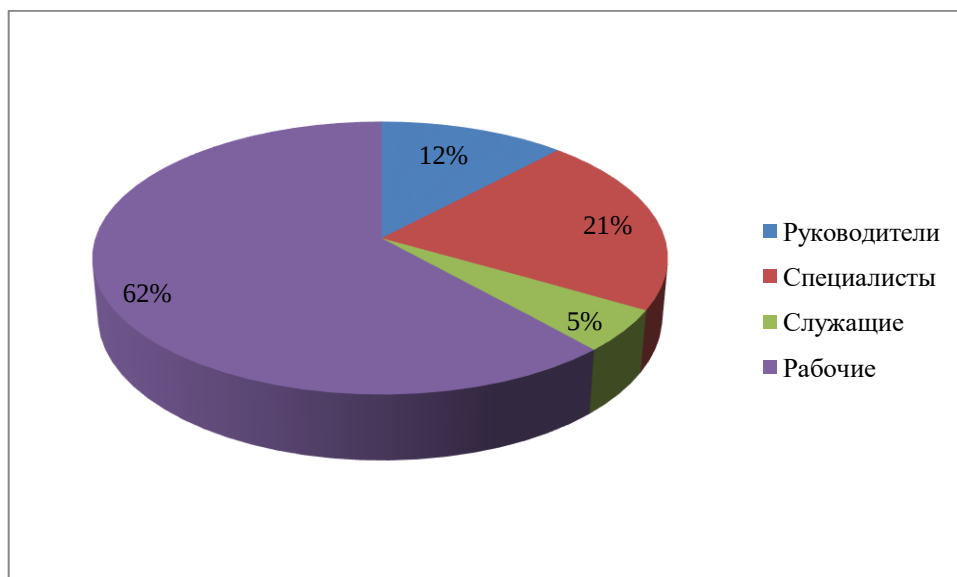


Рисунок 9 – Структура персонала в АО «Вторсплав» за 2021г.

В соответствии с данными таблицы на рисунках наглядно видно, что наибольшую долю в структуре персонала занимают рабочие 62 % (литейщики, плавильщики, грузчики, охранники), специалисты составляют 21 % (инженеры, бухгалтеры, менеджеры), потом идут руководители 12 % (генеральный директор, главный инженер, руководители отделов). Наименьший удельный вес у служащих 5%. Из данных видно, что произошло увеличение удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия в 2021 году по сравнению с 2020 годом.

Основным показателем профессионализма сотрудников предприятия является стаж работы. Данная информация представлена в таблице 6

Таблица 6 – Состав работников по стажу работы в АО «Вторсплав» за 2019–2021гг.

Стаж работы	Периоды			Абсолютное отклонение	
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2020 г. от 2019 г.	2021 г. от 2020 г.
0–1	17	21	18	4	–3
1–3 года	31	40	43	9	3
3–5 лет	44	38	39	–6	1
Более 5 лет	76	68	59	–8	–9
Итого	168	167	159	–1	–8

Динамика состава работников по стажу работы в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 10

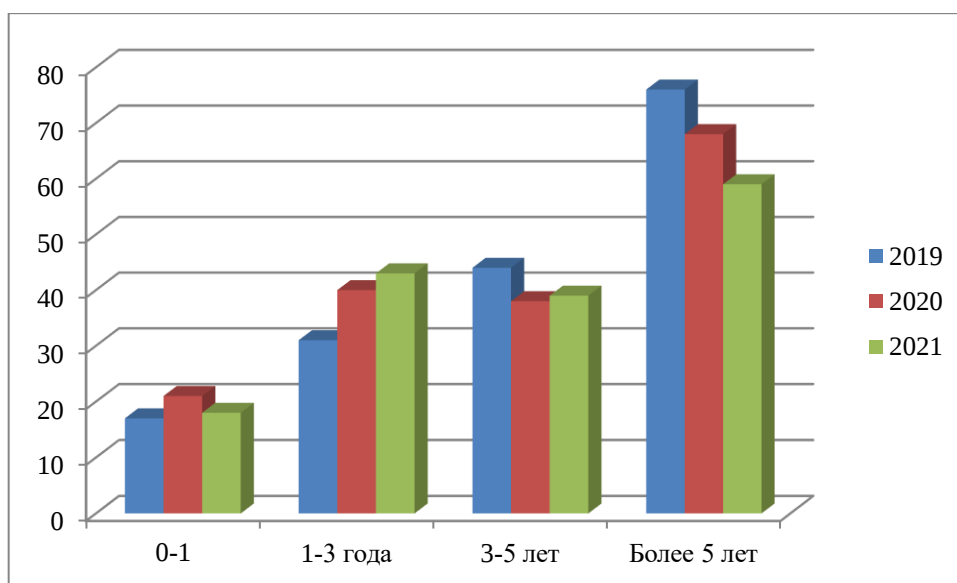


Рисунок 10 – Динамика состава работников по стажу работы в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Из проведенного анализа в АО «Вторсплав» в 2021 г. преобладает персонал со стажем работы более 5 лет. Но в динамике видно, что количество сотрудников со стажем более 5 лет постепенно уменьшается, что говорит о недовольстве условиями труда в компании. Количество сотрудников со стажем от 1 года до 3 лет все время растет.

Особое значение при анализе обеспеченности персонала имеет исследование качественного состава персонала. Качественный состав трудовых ресурсов представлен в таблице 7.

Таблица 7 – Качественный состав трудовых ресурсов предприятия по возрасту и образованию в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Группы персонала	Численность человек на конец года			Удельный вес, %		
	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
По возрасту						
От 20 до 30	54	56	53	32%	34%	33%
От 31 до 40	33	34	32	20%	20%	20%
От 41 до 50	24	26	26	14%	16%	16%
От 51 до 60	52	48	43	31%	29%	27%
Старше 60	6	3	5	4%	2%	3%
По образованию						
Высшее	42	44	43	25%	26%	27%
Неоконченное высшее	21	15	13	13%	9%	8%
Среднее, Среднее специальное	105	108	103	63%	65%	65%
Итого	168	167	159	-	-	-

Графически динамика состава работников по уровню образования в АО «Вторсплав» за 2019–2021гг. представлена на рисунке 11

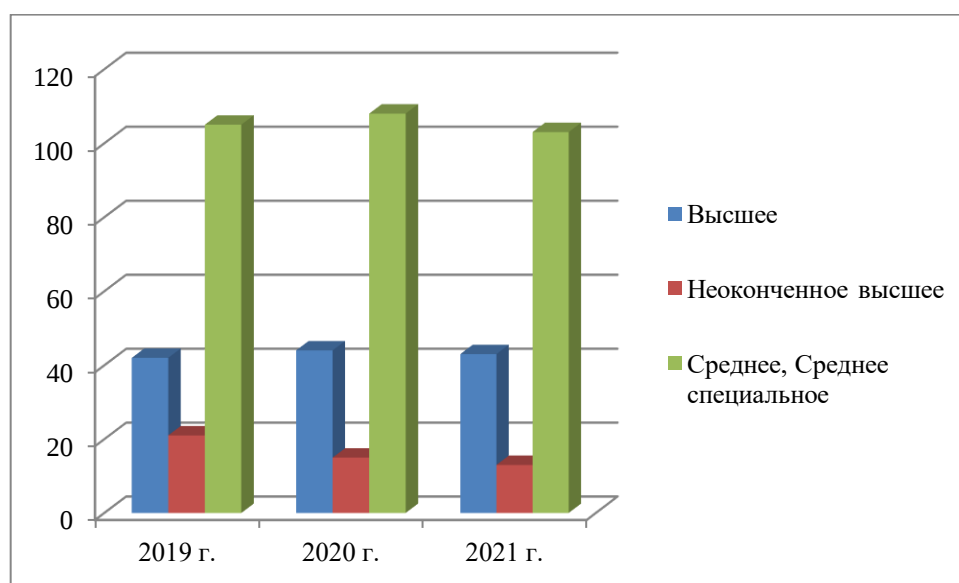


Рисунок 11 – Динамика состава работников по уровню образования в АО «Вторсплав» за 2019 – 2021 гг.

В АО «Вторсплав» численность работников в возрасте от 20 до 30 лет в 2021 году по сравнению с 2020 годом снизилась с 54 человек до 53 человек.

Численность работников в возрасте от 31 года до 40 лет в 2021 году по сравнению с 2020 годом также уменьшилась с 34 до 32 человек. Численность работников в возрасте от 41 до 50 лет в 2021 году по сравнению с предыдущим годом не изменилась. Численность работников в возрасте от 51 до 60 лет сократилась на 5 человек. И численность работников в возрасте старше 60 увеличилась за анализируемый период. Таким образом, в АО «Вторсплав» в динамике увеличивается численность персонала молодого возраста, и их удельный вес составляет 33%, происходит омоложение состава предприятия. Наименьший удельный вес составляют работники старше 60 лет.

В 2019–2021 гг. в АО «Вторсплав» увеличился удельный вес сотрудников с высшим образованием, основную часть составляют руководители и специалисты. Работники со средним и средне–специальным образованием имеют наибольший удельный вес. В 2021 г. он составил 65%.

Существенной предпосылкой роста производительности труда является стабильность состава кадров предприятия. Поэтому проводится анализ движения рабочей силы, и выявляются причины нестабильности.

Таблица 8 – Анализ движения персонала в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021/2020 гг.
Среднесписочная численность работников, чел	168	167	159	–8
Количество принятых на работу, чел	17	21	18	–3
Количество выбывших (уволенных), чел	21	23	26	3
Из них				
По собственному желанию	17	18	20	2
За нарушения трудовой дисциплины	3	2	4	2
По выходу на пенсию	1	3	2	–1
Коэффициент оборота по приему, %	10%	12,6%	11,32%	–1,28%
Коэффициент оборота по выбытию, %	12,5%	13,8%	16,35%	2,55%
Коэффициент текучести кадров, %	11,9%	12%	15%	3%
Общий коэффициент оборота кадров, %	22,62%	26,35%	27,6%	1,32 %

Коэффициент оборота по приему характеризует движение работников в организации и рассчитывается путем деления числа принятых на работу за

отчетный период на среднесписочную численность работников за этот период. В отчетном году он уменьшился на 1,28% и понижение коэффициента свидетельствует о статичности в развитии и об устойчивости коллектива.

Коэффициент оборота по выбытию – характеризует интенсивность процесса увольнения сотрудников на предприятии и он составил 16,25% в отчетном году, что на 2,55% больше чем в предыдущем и говорит о том, что происходит оптимизация численности на предприятии.

Коэффициент оборота по приему в 2021 году ниже коэффициента выбытия в отчетном году, в прошлом году – аналогично.

Коэффициент текучести кадров – характеризует избыточность персонала на предприятии и показывает динамику увольнения персонала из-за неудовлетворительных условий труда или неэффективной системы привлечения и найма персонала. В 2021 году он составил 15 % что на 3 % больше чем в 2020 году. Увеличение данного показателя в динамике однозначно характеризуется как отрицательная тенденция, которая сказывается на показателях производительности труда.

Из анализа движения рабочей силы видно, что по АО «Вторсплав» коэффициент общего оборота увеличился на 1,32%.

Количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины (прогулы, опоздание и др.) увеличилось. Таким образом, дисциплине на предприятии не уделяется достаточного внимания. В 2021 году увеличилось число работников, уволившихся по собственному желанию, отчасти это произошло из-за небольшой оплаты труда.

Уменьшилось количество принятых работников, в 2021 году количество принятых на работу составило 18 человек, что на 3 человека меньше чем в предыдущем году. Можно сделать вывод о том, что отчасти работники недовольны условиями труда и уровнем заработка.

2.3 Оценка эффективности использования трудовых ресурсов

Одним из главных показателей эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда.

Производительность труда может рассчитываться как в стоимостном, так и в натуральном выражении.

Для производственных предприятий уровень производительности труда может быть выражен показателем произведенной продукции на одного работающего.

Интенсификация труда характеризует количество труда, затраченного в единицу времени, квалификацию работника, прогрессивность техники и технологии.

К обобщающим показателям производительности труда относят среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку продукции одним работником.

Таблица 9 – Данные для анализа показателей производительности труда АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Абсолютное отклонение (+,–)	
				2020/2019	2021/2020
Выручка, тыс. руб.	1522081	1500269	2141994	–21812	641725
Численность работников, чел.	168	167	159	–1	–8
Количество отработанных 1 работником за год, дн.	215	214	216	–1	2
Продолжительность рабочего дня, час.	7,94	7,96	7,95	0,02	– 0,01

В первую очередь необходимо рассчитать среднегодовую производительность труда в АО «Вторсплав» за 2019 – 2021 гг.

Годовая выработка 2019 г. = $1522081 / 168 = 9060,01$ тыс. руб./чел

Годовая выработка 2020 г. = $1500269 / 167 = 8983,65$ тыс. руб./чел

Годовая выработка 2021 г. = $2141994 / 159 = 13471,66$ тыс. руб./чел.

Динамика среднегодовой производительности труда в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 12

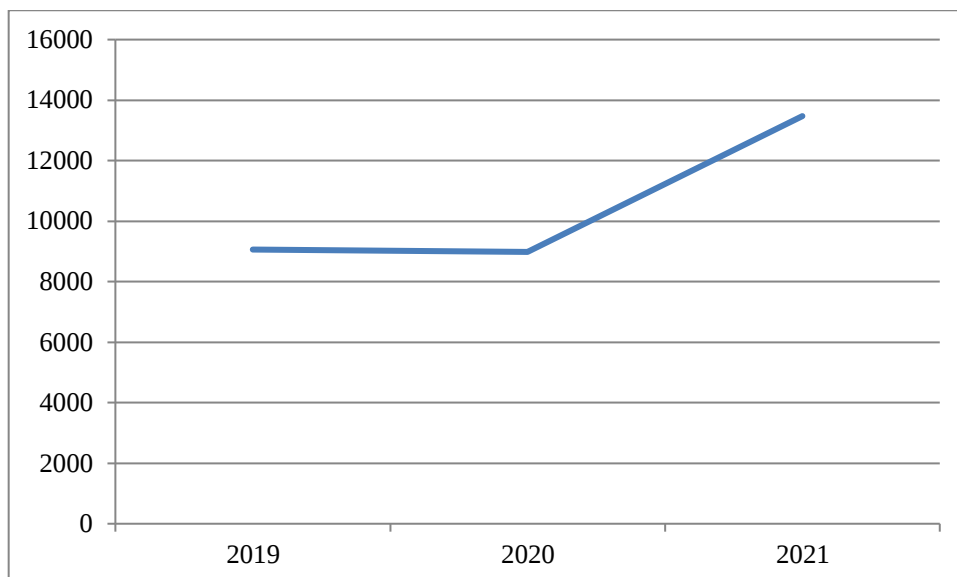


Рисунок 12 – Динамика среднегодовой производительности труда в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

В 2020 году среднегодовая производительность труда незначительно сократилась, ее значение уменьшилось на 76,36 тыс. руб./чел. Также наблюдается, положительная динамика роста производительности труда за отчетный год, она увеличилась на 4488,01 тыс. руб. и ее значение составило 13471,66 тыс. руб.

Ниже приведен расчет среднедневной производительности труда в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Дневная выработка 2019 г. = $9060,01 / 215 = 42,14$ тыс. руб./чел.

Дневная выработка 2020 г. = $8983,65 / 214 = 41,98$ тыс. руб./чел.

Дневная выработка 2021 г. = $13471,66 / 216 = 62,37$ тыс. руб./чел.

Динамика среднедневной производительности труда в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 13

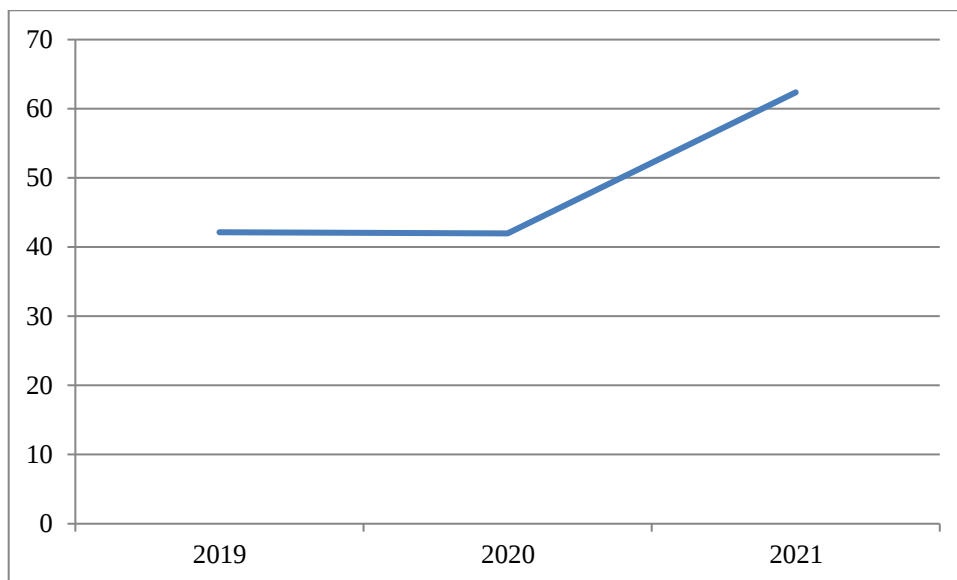


Рисунок 13– Динамика средневневной производительности труда в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

В 2020 году средневневная производительность труда незначительно сократилась, ее значение уменьшилось на 0,16 тыс. руб./чел. В 2021 году она составила 62,37 тыс. руб./чел., что больше на 20,39 тыс. руб. по сравнению с предыдущим годом.

И третьим действием рассчитаем среднечасовую производительность труда в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.:

Часовая выработка 2019 г. = $42,14 / 7,94 = 5,31$ тыс. руб./чел.

Часовая выработка 2020 г. = $41,98 / 7,96 = 5,27$ тыс. руб./чел.

Часовая выработка 2021 г. = $62,37 / 7,95 = 7,85$ тыс. руб./чел.

Динамика среднечасовой производительности труда в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг. представлена на рисунке 14

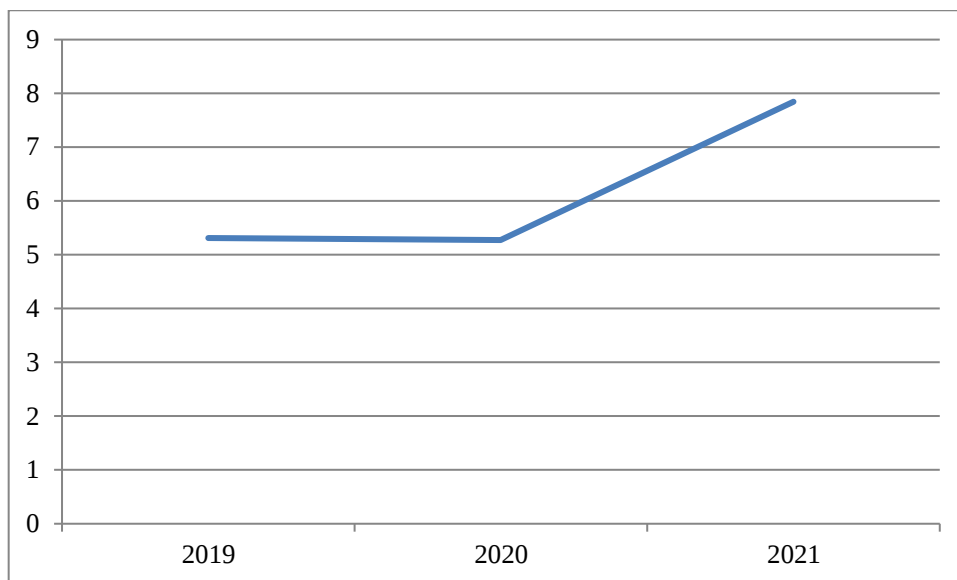


Рисунок 14 – Динамика среднечасовой производительности труда в АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Среднечасовая производительность труда незначительно уменьшилась в 2020 году и аналогично предыдущим показателям увеличилась в 2021 году.

Сопоставление показателей динамики производительности труда позволяет сделать вывод о повышении эффективности использования трудовых ресурсов. Несмотря на снижение численности сотрудников в 2021 г. на 8 человек производительность труда увеличилась на 4488,01 тыс. руб. или на 49,96%.

Один из обобщающих факторов производительности труда – среднегодовая выработка продукции одним рабочим.

Среднегодовую выработку продукции одним рабочим представим в виде произведения следующих факторов:

$$ГВ = Уд * Д * П * ЧВ,$$

где $Уд$ – удельный вес, $Д$ – количество отработанных дней, $П$ – продолжительность рабочего дня, $ЧВ$ – часовая выработка

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов факторного анализа. На основании данных таблицы сделаем этот расчет, используя способ абсолютных разниц.

Таблица 10 – Исходные данные для факторного анализа производительности труда АО «Вторсплав» за 2020–2021 гг.

Показатель	2020 г.	2021 г.	Отклонение
Среднегодовая численность ППП	167	159	–8
В том числе рабочих	101	98	–3
Удельный вес рабочих в общей численности работников (Уд)	0,61	0,62	0,01
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	214	216	2
Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П)	7,96	7,95	–0,01
Отработано часов всеми рабочими, ч	178861,2	168285,6	–3761,84
Выручка, тыс. руб.	1500269	2141994	641725
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	8983,65	13471,66	4488,01
Выработки рабочего:			
Среднегодовая, (ГВ)	14854,15	21857,08	7002,93
Среднечасовая, (ЧВ)	8,72	12,73	4,01

Среднегодовая выработка одного работника увеличилась на 4488,014 тыс. руб. или на 49,96 %.

1) Из-за удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия среднегодовая выработка:

$$\Delta ГВ_{уд} = \Delta Уд * Д_{пл} * П * ЧВ = (0,01) * 214 * 7,96 * 8,72 = 171,74$$

2) Из-за количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$\Delta ГВ_{д} = УД_{ф} * \Delta Д * П * ЧВ_{пл} = 0,62 * 2 * 7,96 * 8,72 = 85,56$$

3) Из-за продолжительности рабочего дня:

$$\Delta ГВ_{п} = УД_{ф} * Д_{ф} * \Delta П * ЧВ_{пл} = 0,62 * 216 * (-0,01) * 8,72 = -11,61$$

4) Из-за среднечасовой выработки рабочих:

$$\Delta ГВ_{чв} = УД_{ф} * Д_{ф} * П_{ф} * \Delta ЧВ = 0,62 * 216 * 7,95 * 4,01 = 4242,32$$

Таким образом, среднечасовая выработка рабочих оказало наибольшее влияние на изменение производительности труда. За счет среднечасовой выработки производительность труда увеличилась на 4242,32 тыс. руб.

Приводим расчет анализа изменения среднегодовой выработки рабочего. Он зависит от следующих факторов: количество отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки.

Расчет будет производиться по формуле:

$$ГВ = Д * П * ЧВ.$$

1) количества отработанных дней одним рабочим за год

$$\Delta ГВд = \Delta ДД * Ппл * ЧВпл = 2 * 7,96 * 8,72 = 138,83$$

2) продолжительности рабочего дня

$$\Delta ГВп = Дф * \Delta ПП * ЧВпл = 216 * (-0,01) * 8,72 = -18,84$$

3) среднечасовой выработки рабочих

$$\Delta ГВчв = Дф * Пф * \Delta ЧЧВ = 216 * 7,95 * 4,01 = 6882,95$$

На изменение среднегодовой выработки рабочего наибольшее влияние оказало изменение среднечасовой выработки

Таблица 11 – Исходные данные для анализа соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы в расчете на одного работника предприятия АО «Вторсплав» за 2019–2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Выручка, тыс. руб.	1522081	1500269	2141994
Среднесписочная численность, чел	168	167	159
Производительность труда, тыс.руб./чел.	9060,01	8930,17	13471,66
Фонд заработной платы работников, тыс. руб.	50340	50837	72175
Среднегодовая зарплата, руб.	299642	304413,2	453930,82
Индекс уровня производительности труда к прошлому году	-	0,98	1,51
Индекс уровня среднегодовой заработной платы к прошлому году	-	1,02	1,49
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы	-	0,96	1,01

Сумму экономии или перерасхода фонда заработной платы в связи с изменением темпов роста производительности труда можно рассчитать по формуле:

$$\mathcal{E} = \Phi ЗП1 \times [(I_{сз} - I_{гв}) / I_{сз}]$$

где $I_{гв}$ – индекс выручки от реализации продукции на одного среднесписочного работника текущего периода к базовому;

$I_{сз}$ – индекс среднегодовой заработной платы в расчете на одного среднесписочного работника текущего периода к базовому.

$$\pm \mathcal{E}_{2021} = 72175 \times [(1,49 - 1,51) / 1,49] = -968,79 \text{ тыс. руб.,}$$

Из таблицы 11 видно, что в 2020 году темп роста заработной платы превысил темп роста производительности труда. По расчету в 2021 г. была экономия ФЗП на сумму 968,79 тыс. руб. из-за более высоких темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда, что является положительной тенденцией.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Таблица 12 – Исходные данные для факторного анализа использования фонда рабочего времени АО «Вторсплав» за 2020–2021 гг.

Показатель	2020 год	2021 год	Отклонение 2020/2021
Среднесписочная численность:	167	159	–8
В том числе рабочих	101	98	–3
Отработано дней одним рабочим	214	216	2
Средняя продолжительность рабочего дня	7,96	7,95	–0,01
Общее число отработанного времени			
Всеми рабочими за год, чел.–ч	172047,4	168285	–3762,4
В том числе одним рабочим, чел.–ч.	1703,44	1717,19	13,75

Для расчета фонда рабочего времени (ФРВ) необходимы данные по численности рабочих (ЧР), количеству отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П).

Факторная модель анализа фонда рабочего времени применяется следующая: $\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П}$. Расчет влияния факторов производится методом абсолютных разниц:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{ЧР}} = -3 * 214 * 7,96 = -5110,32 \text{ чел. час}$$

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{Д}} = 98 * 2 * 7,96 = 1560,16 \text{ чел. час}$$

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{П}} = 101 * 214 * -0,01 = -216,14 \text{ чел. час}$$

Общий фонд рабочего времени уменьшился на 3762,4 чел. час. В том числе за счет:

– снижения численности рабочих на 3 чел. общий фонд рабочего времени уменьшился на 5110,32 чел.–ч.

– роста количества отработанных дней одним рабочим за год на 2 дня общий фонд рабочего времени увеличился на 1560,16 чел.–ч.

– снижения продолжительности рабочего дня на 0,01 часа общий фонд рабочего времени уменьшился на –216,14 чел.–ч.

На наш взгляд, проведенный анализ трудовых ресурсов предприятия во второй главе показал, что трудовые ресурсы используются достаточно эффективно. Была замечена положительная динамика производительности труда в АО «Вторсплав». В 2021 году производительность труда увеличилась на 4488,01 тыс. руб, несмотря на снижение численности сотрудников. Также мы выяснили, что за счет более высоких темпов роста производительности труда со сравнением с темпами роста заработной платой, произошла экономия ФЗП на сумму 968,79 тыс. руб.

Общий фонд рабочего времени рабочих уменьшился на 3762,4 чел. часов в основном за счет снижения численности рабочих. Также были отмечены внутрисменные потери.

Следует отметить высокую текучесть кадров, в 2021 г. она составила 15%, что является отрицательной тенденцией. Квалификация кадров недостаточно высокая, на работу принимают много молодых сотрудников, вследствие чего следует проводить дополнительные аттестации всех сотрудников и при необходимости проводить курсы. В связи с тем, что в городе, отсутствуют высшие и средне–специальные учебные заведения, которые готовят кадры для металлургической отрасли, приток новых квалифицированных кадров ограничен, большинство сотрудников не имеют специализированного образования.

В следующей главе выпускной квалификационной работы предложим способы решения проблем, с которыми столкнулось предприятие АО «Вторсплав»: отсутствие квалифицированных кадров, текучесть кадров, потери рабочего времени.

3 Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов

3.1 Переподготовка кадров как элемент повышения эффективности использования трудовых ресурсов

Проведя анализ трудовых ресурсов предприятия, мы выяснили, что они используются достаточно эффективно, но была выявлена высокая текучесть кадров, а также потери рабочего времени в АО «Вторсплав». В связи с этим необходимо предложить ряд мероприятий, которые помогут исправить сложившуюся ситуацию.

Для возможности повышения производительности труда необходим системный подход, в данном случае подразумеваются кардинальные изменения, благодаря чему возможно усовершенствования и улучшение факторов, характеризующих производительность.

Поиск резервов повышения эффективности труда при помощи мобилизации различных факторов. Например, энергосберегающие технологии, улучшение организации труда или интенсификация производства. Для решения данного вопроса существуют различные возможности. Можно использовать мотивационные, технические, организационные и моральные факторы для повышения производительности труда, что положительно повлияет на результат деятельности предприятия.

В качестве основных направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов на нашем объекте исследования предлагается:

- повышение квалификации работников;
- внедрение системы СКУД для экономии рабочего времени;
- замена устаревшего оборудования.

В большинстве организаций страны необходимо проводить аттестацию всех сотрудников, для того чтобы определить их квалификацию и необходимость дополнительного обучения.

Необходимо определить список работников на предприятии, которые подлежат аттестации. Сроки и критерии аттестации доводятся до сотрудников заблаговременно (не менее чем за неделю). Сотрудник может внести предложение, предоставить дополнительные материалы, влияющие на итог аттестации.

Назначенная комиссия проводит проверку по заранее утвержденному графику, учитывая полученные от работников документы. Сотрудник должен лично присутствовать на аттестации. При уважительной причине отсутствия работника на аттестации, проверка переносится на другое время, предусмотренное графиком.

Все решения комиссии носят рекомендательный характер. Результаты аттестации передаются в отдел кадров для хранения в карточке сотрудника.

К первому мероприятию, направленному на повышение эффективности использования персонала можно отнести курсы повышения квалификации персонала. Повышение квалификации позволит обеспечить рост профессионального мастерства рабочих, повысить уровень их знаний в выбранной деятельности, улучшить навыки, вследствие чего позволит выполнять более сложные работы. От начальников участков на основании производственных задач зависит, как будет происходить обучение. Им необходимо подготовить предложение по обучению персонала, а также составили график подготовки и повышения квалификации, чтобы исключить негативные последствия для компании, которые могут возникнуть из-за простоев.

Повышение квалификации возможно через:

- направление работников на курсы повышения квалификации;
- получение дополнительного образования в высших и средних специальных учебных заведениях;

- обмен знаний и опытом;
- наставничество.

Для развития предприятия одним из важных направлений можно считать создание с последующим внедрением системы обучения персонала и повышения его квалификации. Преимуществом может быть то, что эта система будет целостной. Для повышения качества продукции и услуг необходимо повышение квалификации персонала. Оно способствует росту своих кадров, привлечению отличных специалистов со стороны, снижению текучести кадров. Все это и влияет на качество производимой продукции и возможность использования новых технологий. Накопленный профессиональный опыт и качественное обучение может дать хорошую отдачу работодателю со стороны сотрудников. Но по мере диверсификации производства на предприятии необходим профессиональный рост, переориентация на производство нового продукта, чтобы оставаться конкурентоспособными. Поэтому система повышения квалификации должна быть также ориентирована на рыночный спрос, как и система первичного образования

Повышение квалификации рабочих является одним из основных факторов совершенствования управления персоналом предприятия и повышение производительности труда. Квалифицированные кадры очень важны, т.к. предприятие выпускает различные сплавы, рабочим необходимо правильно подбирать ингредиенты, смешивать их в правильной пропорции, чтобы выплавка была с первого раза. При ошибке придется тратить дополнительное время на анализ сплава и добавку в него нужных компонентов, что сильно повышает трудоемкость продукции. Общее повышение исследуемого показателя способствует не только экономии численности работников, но и значительному повышению производительности труда. Это является интенсивным фактором развития производства, что в свою очередь способствует росту не только трудового, но и экономического потенциала предприятия.

По нашему мнению, в первую очередь необходимо провести аттестацию рабочих, из-за того что именно они производят продукцию, и от них зависит качество товара. В 2021 году был замечен высокий уровень брака. Из чего можно сделать вывод о необходимости, проведения курсов повышения квалификации. В первую очередь необходимо составить график прохождения дополнительного обучения рабочих плавильщиков, чтобы не пострадал производственный процесс. Проводить ежегодное обучение плавильщиков с составленным графиком. Обучение будет проходить у 32 плавильщиков.

Курсы литейщиков металлов и сплавов можно провести в ООО «СтройБизнесКонсалт» г. Ульяновск. Эти курсы можно проходить как очно, так и дистанционно без отрыва от производства. Прохождение этих курсов улучшит их компетентность в подборе ингредиентов различных сплавов, уменьшит затраты времени на производство, а также улучшит качество производимой продукции. Обучаться будут 32 сотрудника АО «Вторсплав». Стоимость обучения одного человека составляет 7 тысяч рублей. Таким образом, чтобы обучить 32 сотрудника понадобится 224000 руб.

Повышение квалификации плавильщиков металлов и сплавов на АО «Вторсплав» прямым образом, должно снизить процент дефектов алюминиевых сплавов и лигатур. Из пояснительной записки предприятия мы установили что процент брака в 2021 году составил 4%. Это принесло организации убыток в размере 78016,24 тыс. руб. Норма брака установленная учетной политикой предприятия составляет 3%. Зная себестоимость произведенной продукции в 2021 году, можем просчитать предполагаемую эффективность мероприятия. По данным бухгалтерской отчетности в 2021 году себестоимость составила 1950406 тыс. руб. В приведенной ниже таблице показан расчет предполагаемого снижения потерь из-за брака.

Таблица 13 – Расчет снижения потерь от брака в АО «Вторсплав»

Отчетный период	Процент брака	Потери от брака
2021 г.	4	78016,24
Прогноз	3	58512,18
Результат экономии	1	–19504,06

В результате повышения квалификации работников можно снизить процент брака на 19504,06 тыс. руб. При текущей стоимости обучения затраты составят 224 тыс. руб.

Также курсы по повышению квалификации позволят снизить текучесть кадров, улучшить взаимоотношения в коллективе, улучшить работу не только рабочих, но и специалистов и служащих.

Курсы повышения квалификации кадров следует проводить не только для рабочих, но и для специалистов и руководителей каждый год. Обучение сотрудников необходимо, чтобы своевременно реагировать на все изменения законодательства (налогового, таможенного, гражданского, трудового). Подготовка специалистов в области охраны труда позволит вовремя реагировать на все требования Роспотребнадзора, Пожарной и трудовой инспекции. Подготовка руководителей также необходима для улучшения организации и координации работы всего предприятия, а также своевременного введения всех необходимых новшеств. Дополнительное обучение специалистов бухгалтерской службы необходимо для того, чтобы все требования Налогового законодательства и Министерства финансов были выполнены, что приведет к возможности избежать штрафов за их нарушение. Обучение новшествам в программном обеспечении позволит вести более точный учет доходов и расходов, а также движения денежных средств предприятия, что снизит необоснованные затраты.

Опираясь на опыт более крупных компаний, в нашей организации следует, планировать годовой бюджет на повышение квалификации персонала, большую часть распределить на плановое обучение и зарезервировать остаток на внеплановые мероприятия по подготовке или обучению, в связи с производственной необходимостью.

3.2 Повышение эффективности использования фонда рабочего времени за счет внедрения системы СКУД

Эффективность работы предприятия зависит от того насколько рационально и полно используется рабочее время. Именно продуманное использование рабочего времени ведет к эффективному использованию трудовых ресурсов. И поэтому увеличивается выработка продукции на каждого сотрудника, что ведет к выполнению плана производства.

На предприятии АО «Вторсплав» существуют потери рабочего времени, как внутрисменные, так и целодневные. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения объема предоставляемых услуг, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу. Чтобы сократить эти потери, необходимо укрепить трудовую дисциплину, что является необходимым фактором подъема эффективности производства.

Из-за того что в отчетности учитываются обычно лишь оплачиваемые потери рабочего времени, то необходимо вести более полный учет рабочего времени на предприятии, чтобы выявить все потери и найти пути к их устранению.

Предприятие АО «Вторсплав» относится к предприятиям непрерывно действующим по Разъяснениям Минтруда РФ №5 от 29.12.1992. Непрерывно действующие организации – это организации, выполняющие производство работ, приостановка которых невозможна по производственно–техническим условиям. Т.к. в АО «Вторсплав» остановить цикл работы плавильных печей нельзя, то оно относится к этой же категории. Во время введения ограничений в связи с пандемией Covid–19, предприятия не закрывалось, т.к. предприятие попадало в перечень предприятий, кому можно работать в карантин. Данный перечень разъяснен в письме Минтруда России от 26.03.2020 №14–4/10/П–2696.

График работы производственных подразделений (цехов) 4 дня рабочих и 2 дня выходных. Режим смен делится на дневные, вечерние и ночные. За работу в ночную смену идет надбавка указанная в документах отраслевого министерства и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, и она составляет 20 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается промежуток с десяти вечера до шести утра.

Важно сократить невыходы на работу с разрешения администрации, устранить прогулы. Учет рабочего времени сотрудников – это одно из самых важных составляющих кадровой политики.

По данным анализа общий фонд рабочего времени по сравнению с прошлым годом уменьшился, это произошло за счет снижения численности рабочих, а также из-за целодневных и внутрисменных потерь. Для его увеличения необходимо:

- увеличить число дней, отработанных одним работником в год за счет сокращения целодневных потерь рабочего времени;
- увеличить среднюю продолжительность рабочего дня за счет сокращения внутрисменных потерь рабочего времени.

Для сокращения внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени необходимо:

- ввести организационные мероприятия;
- соблюдать правила техники безопасности;
- проводить мероприятия по охране труда;
- улучшить условия труда;
- ликвидировать прогулы;
- повысить трудовую дисциплину;
- снизить заболеваемость.

Все эти мероприятия могут способствовать снижению потерь рабочего времени, а, следовательно, будет достигнута экономия численности персонала фирмы.

Производительность труда является показателем, характеризующим эффективность использования трудовых ресурсов. При рассмотрении данного показателя, мы анализировали выпуск продукции, который в отчетном периоде снизился за счет уменьшения среднечасовой выработки одного рабочего.

Для улучшения ситуации необходимо:

- использовать возможность экономии затрат труда;
- применять новую технику, совершенствовать машины, внедрять комплексную механизацию, модернизировать действующее оборудование (данный комплекс мер приведет к снижению затрат ручного труда);
- максимально использовать действующие мощности предприятия.

На предприятии АО «Вторсплав» ведется журнал учета рабочего времени, где каждый сотрудник должен отметить время прихода и ухода в обязательном порядке. Сведения из журнала используется для ведения табеля рабочего времени. Чтобы исключить человеческий фактор и уменьшить вероятность ошибки, предлагается ввести автоматический пропускной режим, фиксирующий приход и уход работающих, а также любые отлучения с рабочего места. Вследствие чего можно увеличить продолжительность рабочего дня до плановых 8 часов. Поэтому для точного учета рабочего времени сотрудников предлагается установить систему СКУД (Система контроля, управления доступом и учетом рабочего времени).

Во время пандемии использование системы СКУД может позволить работнику ведущему учет рабочего времени не присутствовать на рабочем месте, а использовать режим работы на удаленном доступе. Также использование системы СКУД позволяет более точно учитывать рабочее время работы сотрудников, что позволит снизить оплату надбавки за работу в вечернее и ночное время. Также существует возможность более точно отслеживать перемещение сотрудников по предприятия и рассчитать сколько времени они проводят вне рабочего места.

Система СКУД позволяет исключить или уменьшить влияние человеческого фактора при проверке пропусков и регистрации нарушений трудового распорядка, что снижает возможность ошибок и злоупотреблений.

Данная система позволит отслеживать перемещения работников по территории предприятия, компьютер формирует отчеты об ушедших раньше за любой промежуток времени, об опоздавших, а также о не вышедших на работу.

При установке системы проходная оснащается преграждающим устройством (турникетами при входе на предприятие и замками на дверях для перемещения по предприятию) и считывателями карт доступа. Устройства подключаются к контроллерам системы, которые объединяются в сеть и подключаются к компьютеру.

Чтобы идентифицировать сотрудников применяются бесконтактные карты или брелки с индивидуальным кодом, которые используются в качестве пропусков. Данная система также определяет, разрешен ли сотруднику доступ в различные помещения, что позволит повысить конфиденциальность информации и, следовательно, конкурентоспособность фирмы. Система СКУД предотвращает доступ в кабинеты посторонних лиц. В системе остается вся информация о передвижении персонала, что позволит улучшить организацию рабочего времени, а также это положительно повлияет на дисциплину персонала.

Главный принцип работы системы состоит в точном учете общего количества отработанных сотрудником часов, а также проводит учет отгулов, больничных, отпусков. Кроме этого система СКУД позволяет отслеживать, сколько времени сотрудник провел вне рабочего места. Количество контроллеров может варьироваться от количества сотрудников и степени обработки информации о режиме рабочего времени сотрудников. На 200 человек требуется от 1 до 3 контроллеров. При входе на предприятие необходимо установить 2 турникета, а также приобрести к ним 6 планок, для заграждения. На каждый кабинет необходимо 2 считывателя, один

электронный замок, доводчик, а также аккумулятор. Необходимо также приобрести 180 брелков или бесконтактных карт, учитывая возможные их потери, а также необходимый минимум для посетителей.

За установку оборудования может отвечать главный инженер, вместе с IT-специалистами, они должны выбрать помещения, где необходимо установить оборудование, кабинет, для записи и анализа информации, но в первую очередь необходимо внедрить систему на входе и выходе из цеха, чтобы точно рассчитать, сколько времени рабочие проводят вне рабочего места. Т.е. узнать, сколько рабочего времени они расходуют на отдых и на перерывы. Необходимо ввести понижающие коэффициенты к заработной плате, чтобы повысить дисциплину на предприятии и уменьшить нарушения распорядка дня.

Рассчитаем примерные затраты на оборудование.

Таблица 14 – Затраты на внедрение программы «СКУД» в АО «Вторсплав»

Расходы	Стоимость за единицу	Количество	Стоимость (в рублях)
Контроллер СКУД сетевой	13286,20	1	13286,20
Считыватель	772	24	18528
Извещатель охранный точечный магнитоконтактный	93	12	1116
Замок электромагнитный	2200	12	26400
Устройство дистанционного пуска	688,62	1	688,62
Доводчик	1157,84	12	13894,08
Проксимити карта	15,45	12	185,4
Источник питания	1390	1	1390
Аккумулятор	1280,51	12	15366,12
Брелок	20,86	180	3754,8
Турникеты	72645,06	2	145290,12
Планка преграждающая стандартная	3231,60	6	19389,6
Итого			259288,9

Для приобретения всего необходимого оборудования потребуется 259288,9 руб.

Данные для расчёта экономии рабочего времени сотрудников за счет увеличения продолжительности рабочего дня, снижения прогулов и отгулов с разрешения администрации приведены в таблице 15

Таблица 15 – Экономия рабочего времени сотрудников за счет внедрения системы СКУД на АО «Вторсплав»

Показатель	Факт	План	Отклонение
Календарный фонд рабочего времени	365	365	0
Явочный фонд рабочего времени	216	218	2
Прогоулы	3	2	–1
Отгулы с разрешения администрации	2	1	–1
Продолжительность рабочего дня	7,94	8	0,6
Количество рабочих	98	98	0
Фонд рабочего времени одного рабочего	1715,04	1744	36,96
Общий фонд времени, чел. час.	168285,6	170912	2626,4

При внедрении системы контроля и управления доступом и учетом рабочего времени увеличится явочный фонд рабочего времени на 2 дня, снизятся прогулы, и увеличится продолжительность рабочего дня до 8 часов, вследствие чего можно увеличить общий фонд рабочего времени на 2626,4 чел. часа. Вследствие этого можно высвободить одного рабочего и перенаправить его на другие работы, или снизить ФЗП. Также благодаря этому появляется возможность уменьшить дневную смену охраны и оставить одного человека вместо двух, что позволит снизить траты на оплату труда в размере 385 тыс. руб., что позволяет окупить внедрение системы СКУД в течение одного года.

3.3 Повышение производительности труда за счет внедрения нового оборудования

Для третьего мероприятия по повышению производительности труда предлагается замена устаревшего оборудования. Модернизация оборудования обеспечивает рост производительности за счет увеличения мощности машин, оборудования, улучшения их эксплуатационных качеств, повышение экономичности и надежности.

Модернизация производства – это частичное, полное или комплексное обновление оборудования и систем управления на предприятии. После модернизации технологической линии значительно увеличивается функциональность оборудования, а значит, повышается его эффективность. Использование в производстве достижений научно–технического прогресса способствует экономии, как живого труда, так и материальных ресурсов.

В нашем случае предполагается частичная модернизация, т.е. замена конкретных элементов, с небольшой задержкой или даже без задержки производственного цикла. Номенклатура производимых товаров при этом не изменяется. Помимо обновления производственного оборудования требуется обновление и складского оборудования. Обновление складского оборудования позволит уменьшить затраты на погрузку и разгрузку металлического лома необходимого для производства продукции.

На нашем предприятии работает старая плавильная печь RLX–70, вследствие чего количество и качество алюминиевых сплавов недостаточно высокое. По моему мнению, следует установить новую плавильную печь. Старую плавильную печь, можно либо переплавить, либо провести капитальный ремонт, реконструкцию и модернизацию. Надо будет провести дополнительные расчеты экономической эффективности от демонтажа и переплавки оборудования и от его реконструкции и модернизации. Также установка новой плавильной печи улучшит условия труда для сотрудников, понизит трудовые затраты, из–за более удобного управления и простоты эксплуатации, соответственно можно будет снизить расходы на охрану труда.

Предлагается установить плавильную газовую печь для плавки металла ПГП 1000/12, в которой емкость тигля составляет 300 кг, и максимальная температура в камере печи 1200 градусов. Производительность этой печи составляет 240 кг/ч, что позволяет выплавлять 2102,2 тонн в год, в то время как старая печь RLX–70 выплавляла около 150 кг/ч, что составляет 1314 тонн

в год. Т.е. происходит увеличения количества продукта, создаваемого за единицу времени при неизменном его качестве.

Главные преимущества новой печи:

- Высокая производительность;
- Низкая себестоимость плавки;
- Система управления на базе современных контроллеров;
- Надежная система нагрева;
- Автоматический розжиг и контроль работы;
- Простота в эксплуатации.

Для наглядности сравнения характеристик плавильного оборудования приведем таблицу. Сравнительные характеристики плавильных печей представлены в таблице 16

Таблица 16 – Сравнительные характеристики плавильных печей

Показатель	RLX–70	ППП 1000/12	Отклонение
Первоначальная стоимость	2500	2850	350
Срок службы, лет	15	15	0
Амортизация	2500	-	–2500
Остаточная стоимость	-	2850	2850
Объем выпускаемой продукции в натуральном выражении, т	1314	2102,2	788,2
Обслуживающий персонал	4	4	0
Производительность кг/час	150	240	90
Емкость тигля, кг	180	300	120

Первоначальная стоимость плавильной печи RLX–70 составляет 2500 тыс. руб. Срок службы составляет 15 лет, но т.к. она уже проработала 17 лет, то имущество полностью амортизировано, получается, что остаточной стоимости уже нет.

За год выплавка алюминия может увеличиться на 788,2 тонн в год. Экономичность новой печи больше, тратится меньше газа по сравнению с предыдущей, поэтому затраты на производство уменьшаются. Емкость тигля больше на 120 кг.

Количество обслуживающего персонала не изменяется и также составляет 4 человека. Для работы на новом оборудовании необходимы 2

плавильщика, один инженер для слежения за оборудованием и один начальник смены.

Как видно из таблицы после модернизации увеличиваются мощность оборудования и объем выпуска продукции, повышаются производительность труда и фондоотдача. Как следствие растет прибыль и рентабельность предприятия.

За 2021 год было выплавлено около 14967 тонн различных сплавов, в таблице 17 данные для расчёта, насколько увеличится среднегодовая выработка в натуральном выражении при установке новой печи.

Таблица 17 – Исходные данные для расчета среднегодовой выработки

Показатель	2021	Прогноз	Отклонение	Темп роста
Выплавка, т.	14967	15755,2	788,2	105,27
Количество рабочих, чел.	98	98	0	100
Среднегодовая выработка, т.	152,73	160,78	8,05	105,27

За счет установки новой плавильной печи и при неизменном количестве рабочих выплавка увеличится на 788,2 тонн, и среднегодовая выработка вырастет на 8,05 тонн или 5,27%.

Следовательно, при увеличении производительности труда на 5,27%, то соответственно мы можем рассчитывать на рост объема выручки на 5,27%.

Рассчитаем возможную выручку с внедрением нового оборудования, опираясь на данные показатели выручки от продажи за 2021 г.:

$$(2141994 \text{ тыс.руб.} * 1,0527) - 2141994 = 112883,1 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, мы можем планировать увеличение объема продаж на 112883,1 тыс. руб. Но надо учитывать, что алюминий является биржевым товаром, поэтому цена на алюминий коррелирует с ценой на LME(Лондонская биржа металлов). В связи с этим все расчеты проведенные достаточно условны и в условиях нынешних санкций, есть вероятность того что цены на металл поднимутся еще выше. Но необходим поиск новых покупателей внутри страны в связи с возможностью потери немецких партнеров.

Проведем сводный расчет экономического эффекта с учетом затрат на данные мероприятия.

Затраты на проведение данных мероприятий указаны в таблице 18

Таблица 18 – Единовременные затраты на реализацию предложенных мероприятий для АО «Вторсплав»

Наименование	Сумма, руб.
Затраты на курсы повышения квалификации, руб.	224000
Затраты на внедрение системы СКУД, руб.	259288,9
Затраты на модернизацию оборудования, руб.	2940000
Итого	3234288,9

Экономическую эффективность данного предложения рассчитаем по формуле:

$$E = (Ц - С) / З, \text{ где}$$

Е – экономическая эффективность, Ц – цена производимого товара за год, С – себестоимость производимых товаров, З – затраты на мероприятие.

Общие затраты составляют 3234,29 тыс. руб., прибыль составит 28060,73 тыс. руб.

$$E = (2254877,1 - 2032660,5) / 3423,29 = 64,91$$

$E > 1$, значит данные мероприятия эффективны.

Сводный расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий представлен в таблице 18.

Таблица 19 – Техничко-экономические показатели эффективности мероприятий

Наименование показателя	До проведения мероприятий	После внедрения мероприятий	Изменения	
			+/-	Темп роста %
Выручка, тыс. руб.	2141994	2254877,1	112883,1	105,27
Себестоимость, тыс. руб.	1950406	2032660,5	82254,5	104,22
Численность работников, чел.	159	159	0	100
Производительность труда, тыс. руб.	13471,66	14181,62	709,96	105,27
Валовая прибыль	191588	222216,6	30628,6	115,99
Рентабельность продаж	8,94	9,85	0,91	110,18

Таким образом, если выработка возрастет на 5,27%, численность работников останется неизменной, то выручка также увеличится на 5,27 % при сопоставимой цене на алюминий. Можно сделать вывод о целесообразности внедрения разработанных предложений.

При реализации предложенных мероприятий по повышению улучшению использования трудовых ресурсов в АО «Вторсплав», за счет установки системы СКУД можно увеличить общий фонд рабочего времени на 2626,4 чел. час, что позволит высвободить одного рабочего для других работ, а также возможно уменьшить дневную смену охраны на одного человека.

При замене устаревшего оборудования, производительность труда работников увеличится на 5,27% и составит 14181,62 тыс. руб., выручка увеличится на 112883,1 тыс. руб., себестоимость при увеличении выплавки и уменьшении брака составит 2032660,5 тыс. руб. Валовая прибыль увеличится на 30628,6 тыс. руб., рентабельность продаж увеличится на 0,91%, что подтверждает целесообразность их внедрения.

Помимо экономической выгоды, внедрение предлагаемых мероприятий повысит не только выработку и качество использования трудовых ресурсов, но и заметно улучшит социально психологический климат в рабочем коллективе, что ведет к увеличению вовлеченности сотрудников в деятельность организации. Мотивацией в дополнительном образовании, подготовки и переподготовки сотрудников будет ощущение индивидуальной значимости каждого в процессе обучения.

При нынешней политики ведения бизнеса, большое внимание уделяется надежности контрагента, показателями надежности контрагента, являются не только сдача отчетности, отсутствие арбитражных судов и исполнительного производства в отношении предприятия, но и зарегистрированная в Росреестре независимая оценка, подтверждающая квалификацию работников. Для получения независимой оценки квалификации работников необходимо, в том числе дополнительное и

периодическое обучение сотрудников. Комплекс мер направленных на повышение квалификации работников также может способствовать повышению привлекательности предприятия для комплектации его квалифицированными кадрами.

Таким образом, в настоящей работе был разработан комплекс мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов в АО «Вторсплав» и обоснован положительный экономический эффект, в результате их практического применения.

Генеральному директору АО «Вторсплав» необходимо обращать особое внимание на обеспечение производственных результатов средствами организации ритмичной работы компании, а также повышать уровень трудовой дисциплины среди сотрудников предприятия, а также уровень ответственности среди руководителей.

Заключение

В любом обществе главной производительной силой является человеческий ресурс. Трудовые ресурсы – это главная производительная сила любого предприятия, которые имеют физический и интеллектуальный потенциал для производства товаров и услуг. Создание производства зависит от людей, которые работают в компании. Успех компании зависит от конкретных людей, их знаний, квалификации, способности решать различные проблемы и т. д.

Рациональное использование персонала предприятия – это главное условие, при помощи которого происходит эффективный и бесперебойный производственный процесс, а значит и успешное выполнение планов.

В качестве объекта исследования выступило непубличное акционерное общество «Вторсплав».

АО «Вторсплав» занимается переработкой и производством различных алюминиевых сплавов и лигатур, что является их основным видом деятельности.

Для анализа использования трудовых ресурсов использовались действующие законодательные и нормативные акты, планово–нормативная документация, бухгалтерская и статистическая отчетность, журнал рабочего времени, а также заявления и жалобы работников.

Подводя итоги, следует отметить следующие основные моменты. При проведении комплексного анализа использования трудовых ресурсов рассмотрены следующие показатели: обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами; структуру трудовых ресурсов, а также проанализирован их качественный состав; использование фонда рабочего времени; производительность труда.

В результате анализа компании АО «Вторсплав» выяснилось, что наблюдается снижение численности сотрудников, в 2021 году на предприятии состояло 159 человек. Принятых на работу сотрудников меньше, чем уволенных.

Квалификация кадров недостаточно высокая, на работу принимают много молодых сотрудников, вследствие чего следует проводить дополнительные аттестации всех сотрудников и при необходимости проводить курсы. В связи с тем, что в городе, отсутствуют высшие и средне-специальные учебные заведения, которые готовят кадры для металлургической отрасли, приток новых квалифицированных кадров ограничен, большинство сотрудников не имеют специализированного образования.

В 2021 году повышается коэффициент текучести, он составляет 15% (излишняя текучесть), что создает трудности организационного, технологического и психологического характера для работников предприятия и является отрицательным фактором.

В результате анализа рабочего времени мы выяснили, что потери времени вызваны субъективными факторами, так что потери можно считать неиспользованными резервами увеличения рабочего времени. COVID-19 не оказал существенного негативного влияния на возможность АО «Вторсплав» осуществлять свою деятельность. Компания относится к непрерывно действующим организациям в сфере эксплуатирующих опасные производственные объекты, в отношении которых действует режим постоянного государственного контроля, поэтому во время карантина компания продолжала работать.

Одним из главных показателей эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда. Для производственных предприятий уровень производительности труда может быть выражен показателем произведенной продукции на одного работающего.

К обобщающим показателям относят среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку продукции одним работником. В АО «Вторсплав» среднегодовая производительность труда в 2021 г. по сравнению с 2020 г. увеличилась на 4488,01 тыс. руб./чел., а в 2020 г. по сравнению с 2019 г.

сократилась на 76,36 тыс. руб./чел., что является положительной динамикой. Среднедневная и среднечасовая выработка в 2021 г. аналогично выросла. Таким образом, наблюдается положительная динамика производительности труда в АО «Вторсплав» в 2021 году.

В связи с этим были рекомендованы следующие мероприятия по повышению использования трудовых ресурсов в АО «Вторсплав»:

- модернизация устаревшего оборудования;
- курсы для повышения квалификации сотрудников;
- внедрение системы СКУД.

Предложенные мероприятия позволят увеличить фонд рабочего времени, повысить производительность труда, улучшить качество продукции. Внедрение предлагаемых мероприятий повысит не только выработку и качество использования трудовых ресурсов, но может улучшить социально психологический климат в рабочем коллективе.

Список используемой литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016) //Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. –№ 1. – ст.3.
2. Письмо Минтруда России от 26.03.2020 · № 14–4/10/П–2696
3. Бородкин А.В. История экономической мысли и экономических учений: учебное пособие / А.В. Бородкин. – Ярославль: ООО «ПКФ «СОЮЗ–ПРЕСС», 2021. – 154 с. – текст непосредственный.
4. Воденко, К. В. Экономика и социология труда : учебник/ Воденко К. В. – Москва : Дашков и К, 2019. – 308 с.
5. Воробьева, И. П. Экономика и управление производством : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / И. П. Воробьева, О. С. Селевич. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 191 с.
6. Газалиев, М. М. Экономика предприятия / Газалиев М.М., Осипов В.А. – М.: Дашков и К, 2019. – 276 с.
7. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник. 7–е изд., доп. М.: Норма, 2019. 448 с.
8. Затепакин, О.А. Понятие рабочей силы в контексте компетентностного подхода /О.А. Затепакин//Компетентностный подход как основа подготовки конкурентоспособных выпускников: материалы международной научно–практической конференции. –Новокузнецк, 2019. –С. 91–96.
9. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: учебник / А.Я.Кибанов. – М.: ИНФРА–М, 2019. – 584 с.
10. Колесникова, С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации // Вопросы экономики и управления. – 2019. – №5. – С. 153–154.
11. Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. – Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун–та, 2018. – 168 с.
12. Курочкина, Р. Д. Экономика труда / Курочкина Р. Д. – Москва : ФЛИНТА, 2016. – 208 с.

13. Николаева, К. В. Экономика предприятия : учебно–методическое пособие / Николаева К. В. , Павлова И. В. , Райская М. В. – Казань : КНИТУ, 2019. – 152 с. – ISBN 978–5–7882–2630–9.
14. Пархимчик, Е. Современные направления работы с персоналом (опыт индустриальных стран) / Е. Пархимчик // Экономика, Финансы, Управление. – 2017. – №10. – С. 76–83.
15. Пястолов С.М. Анализ финансово–хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебник / С.М. Пястолов. 16–е изд., перераб. – М.: «Академия», 2020. – 384 с.
16. Савчук, В. П. Диагностика предприятия : поддержка управленческих решений / Савчук В. П. – 3–е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 176 с.
17. Свечникова, В. В. Экономика предприятия (организации) в схемах и таблицах : учеб. пособие / Свечникова В. В. , Швейкерт М. И. , Пузикова Е. А. – 3–е изд. , стер. – Москва : ФЛИНТА, 2021. – 95 с.
18. Мазурина, Т. Ю. Финансы организаций (предприятий) : учебник / Т.Ю. Мазурина, Л.Г. Скамай, В.С. Гроссу. – М. : ИНФРА–М, 2018. – 528 с.
19. Чернова, О. А. Экономика и управление предприятием : учебное пособие / О. А. Чернова, Т. С. Ласкова. – Ростов н/Д : ЮФУ, 2019. – 176 с.
20. Шеремет, А. Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций : практическое пособие / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – 2–е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА–М, 2022. – 208 с.
21. Шишко, Г. Обеспечение организованности и дисциплины труда в условиях современного производства / Г. Шишко // Экономика, финансы, управление. – 2017. – № 9. – С. 68–73.
22. Экономика и управление на предприятии : учебник для бакалавров / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев, Е. А. Ерохина. – 2–е издание, стереотипное. – Москва : Издательско–торговая корпорация «Дашков и К», 2020. – 398 с.

23. Экономика предприятия. Практикум : учебное пособие для вузов / С. П. Кирильчук [и др.]. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 517 с.
24. Показатели производительности труда. Формулы. [Электронный ресурс] URL: <https://finzz.ru/pokazateli-proizvoditelnosti-truda-formuly-metody-ix-izmereniya.html> Дата посещения: 15.04.2022
25. Административно-хозяйственная деятельность в компании [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://aximaconsult.ru/> Дата посещения: 21.04.2022.
26. АО «Вторсплав» [Электронный ресурс] URL: <http://www.vtorsplav.ru/about/> Дата посещения: 30.03.2022;
27. АО «Вторсплав» [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.rusprofile.ru/id/4457396> Дата посещения: 19.04.2022.
28. В поисках гуманитарного начала в современных экономических системах [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/v-poiskah-gumanitarnogo-nachala-v-sovremennyh-ekonomicheskikh-sistemah> Дата посещения: 15.05.2022.
29. Главный инженер: характеристика и должностная инструкция [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://vplate.ru/inzhener/glavnyj/> Дата посещения: 19.04.2022.
30. Государственный информационный ресурс бухгалтерской (финансовой) отчетности [Электронный ресурс] URL: <https://bo.nalog.ru/organizations-card/7022602#audit> (Дата посещения: 30.03.2022);
31. Организационная структура предприятия: понятие и типы [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://sprintinvest.ru/organizacionnaya-struktura-predpriyatiya-ponyatie-i-tipy> Дата посещения: 20.04.2022.
32. Понятия "труд" и "творчество" [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://economics.studio/ekonomika-truda/ponyatiya-trud-tvorchestvo.html> Дата посещения: 21.04.2022.
33. Райзберг, Б. А. Курс экономики : учебник / Б.А. Райзберг, Е.Б. Стародубцева ; под ред. Б.А. Райзберга. – 5-е изд., испр. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 686 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. – (Высшее образование:

Бакалавриат – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1735645> (дата обращения: 02.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

- 34.Рентабельность: формулы расчета эффективности бизнеса и советы эксперта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ria.ru/20210819/rentabelnost-1746456716.html> Дата обращения: 21.04.2022
- 35.Финансовый менеджмент: практикум / И. М. Рожков, А. П. Пантелеев, И. А. Ларионова [и др.]. – Москва: Изд. Дом НИТУ «МИСиС», 2019. – 110 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1257456> дата обращения: 19.05.2022.
- 36.Функции генерального директора [Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.audit-it.ru/terms/trud/generalnyy_direktor.html Дата посещения: 22.04.2022.

Приложение А – Отчет о финансовых результатах

Отчет о финансовых результатах

За 2021 г.

Пояснения ³	Наименование показателя	Код строки	За 2021 г.	За 2020 г.
1	2	3	4	5
	Выручка ⁴	2110	2 141 994	1 500 269
	ТОВАРЫ		139 410	93 071
	ПРОДУКЦИЯ,УСЛУГИ		2 002 584	1 407 198
	Себестоимость продаж	2120	(1 950 406)	(1 330 356)
	ТОВАР		(123 429)	(82 668)
	ПРОДУКЦИЯ,УСЛУГИ		(1 826 977)	(1 247 688)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	191 588	169 913
	Коммерческие расходы	2210	(-)	(-)
	Управленческие расходы	2220	(154 097)	(143 165)
	ПРОЧИЕ РАСХОДЫ		(1 424)	(667)
	ПРОЧИЕ УСЛУГИ		(19 206)	(11 706)
	ТРАНСПОРТНЫЕ УСЛУГИ		(35 289)	(35 547)
	АРЕНДНЫЕ ПЛАТЕЖИ		(19 075)	(16 793)
	ФОТ,ОТЧИСЛЕНИЯ В ФОНДЫ.		(46 849)	(44 552)
	СПИСАНИЕ МПЗ		(29 932)	(31 524)
	АМОРТИЗАЦИЯ		(2 322)	(2 376)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	37 491	26 748
	Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
	Проценты к получению	2320	1	0
	Проценты к уплате	2330	(7 482)	(9 613)
	ПРОЦЕНТЫ ПО КРЕДИТАМ		(7 482)	(9 613)
	Прочие доходы	2340	171 998	127 611
	ВЫРУЧКА ОТ ПРОЧЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ		151 732	79 480
	КУРСОВЫЕ РАЗНИЦЫ,ПРОЧЕЕ		2 209	2 049
	ДОХОДЫ ,СВЯЗАННЫЕ С РЕАЛИЗАЦИЕЙ ВАЛЮТЫ		18 057	46 082

Продолжение приложения А

<i>Пояснения³</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>За 2021 г.</i>	<i>За 2020 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Прочие расходы	2350	(165 716)	(124 637)
	ПРОЧИЕ ВНЕРЕАЛИЗАЦИОННЫЕ РАСХОДЫ		(2 218)	(1 562)
	РАСХОДЫ ЗА СЧЕТ ПРИБЫЛИ		(5 158)	(788)
	СЕБЕСТОИМОСТЬ ОТ ПРОЧЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ		(138 921)	(73 613)
	КУРСОВЫЕ РАЗНИЦЫ		(1 377)	(2 202)
	РАСХОДЫ ,СВЯЗАННЫЕ С РЕАЛИЗАЦИЕЙ ВАЛЮТЫ		(18 042)	(46 472)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	36 292	20 109
	Налог на прибыль ⁵	2410	(8 268)	(4 183)
	в т.ч.: текущий налог на прибыль	2411	(8 260)	(4 110)
	отложенный налог на прибыль ⁶	2412	(8)	(73)
	Прочее	2460	0	0
	Чистая прибыль (убыток)	2400	28 024	15 926
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530	-	-
	Совокупный финансовый результат периода ⁷	2500	28 024	15 926
СПРАВОЧНО				
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-

Приложение Б – Бухгалтерский баланс АО «Вторсплав»

Бухгалтерский баланс

На 31 декабря 2021 г.

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.	На 31 декабря 2019 г.
1	2	3	4	5	6
Актив					
I. Внеоборотные активы					
	Нематериальные активы	1110	-	-	-
	Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
	Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
	Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
	Основные средства	1150	10 099	9 366	8 184
	Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
	Финансовые вложения	1170	-	-	-
	Отложенные налоговые активы	1180	13	50	4
	Прочие внеоборотные активы	1190	8 267	0	0
	ОБЪЕКТЫ ОС НЕ ВВЕДЕННЫЕ В ЭКСПЛУАТАЦИЮ		8 267	0	0
	Итого по разделу I	1100	18 379	9 416	8 188
II. Оборотные активы					
	Запасы	1210	120 609	124 455	116 052
	ТОВАРЫ		52 342	73 164	74 052
	ГОТОВАЯ ПРОДУКЦИЯ		52 488	28 480	19 253
	МАТЕРИАЛЫ		15 779	22 811	22 747
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	1 042	8 337	86
	Дебиторская задолженность	1230	191 499	134 037	151 758
	ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПРОЧИХ ДЕБИТОРОВ		25 966	11 691	24 585
	АВАНСЫ ПОСТАВЩИКАМ		15 167	12 504	7 952
	ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПОКУПАТЕЛЕЙ		150 366	109 842	119 339

Продолжение приложения Б

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На 31 декабря 2021 г.	На 31 декабря 2020 г.	На 31 декабря 2019 г.
1	2	3	4	5	6
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	200	0	0
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	10 459	12 385	4 170
	ВАЛЮТНЫЕ СЧЕТА		0	4 949	0
	РУБЛЕВЫЕ РАСЧЕТНЫЕ СЧЕТА		10 459	7 436	4 170
	Прочие оборотные активы	1260	542	175	117
	РАСХОДЫ БУДУЩИХ ПЕРИОДОВ		542	175	117
	Итого по разделу II	1200	324 351	279 389	272 183
	БАЛАНС	1600	342 730	288 805	280 371
Пассив					
III. Капитал и резервы					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	9 020	9 020	9 020
	УСТАВНЫЙ КАПИТАЛ		9 020	9 020	9 020
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	(-) ²	(-)	(-)
	Переоценка внеоборотных активов	1340	-	-	-
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350	471	471	471
	ДОБАВОЧНЫЙ КАПИТАЛ		471	471	471
	Резервный капитал	1360	1 353	1 353	1 353
	РЕЗЕРВНЫЙ КАПИТАЛ		1 353	1 353	1 353
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	106 500	78 476	62 550
	НЕРАСПРЕДЕЛЕННАЯ ПРИБЫЛЬ		106 500	78 476	62 550
	Итого по разделу III	1300	117 344	89 320	73 394
IV. Долгосрочные обязательства					
	Заемные средства	1410	-	-	-
	Отложенные налоговые обязательства	1420	135	164	40
	Оценочные обязательства	1430	-	-	-
	Прочие обязательства	1450	-	-	-
	Итого по разделу IV	1400	135	164	40

Продолжение приложения Б

<i>Пояснения¹</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Код строки</i>	<i>На 31 декабря 2021 г.</i>	<i>На 31 декабря 2020 г.</i>	<i>На 31 декабря 2019 г.</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
V. Краткосрочные обязательства					
	Заемные средства	1510	119 406	119 021	122 058
	ПОЛУЧЕННЫЕ ЗАЙМЫ, ВКЛ. %		9 000	9 001	12 039
	ПОЛУЧЕННЫЕ КРЕДИТЫ, ВКЛ. %		110 406	110 020	110 019
	Кредиторская задолженность	1520	105 845	80 300	84 879
	ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПО НАЛОГАМ И СБОРАМ		1 601	937	1 666
	АВАНСЫ ПОЛУЧЕННЫЕ, ПРОЧАЯ ЗАДОЛЖЕННОСТЬ		9 325	17 981	7 495
	ЗАДОЛЖЕННОСТЬ ПОСТАВЩИКАМ		94 919	61 382	75 718
	Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
	Оценочные обязательства	1540	-	-	-
	Прочие обязательства	1550	-	-	-
	Итого по разделу V	1500	225 251	199 321	206 937
	БАЛАНС	1700	342 730	288 805	280 371